PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN DAN ENERGI SUMBER DAYA MINERAL

TUGAS AKHIR

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen

Oleh :

Nama	**: Nabilla Aprilia**
NPM	**: 2105160082**
Program studi	**: Manajemen**
Konsentrasi	**: Sumber Daya Manusia**

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN

2025

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari rabu, 28 mei 2025 Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama	:	**NABILLA APRILIA**
N P M	:	**2105160082**
Program Studi	:	**MANAJEMEN**
Konsentrasi	:	**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Tugas Akhir	:	**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN DAN ENERGI SUMBER DAYA MINERAL**
Dinyatakan	:	**(A)** ***Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.***

TIM PENGUJI

Penguji I

Dr. ASWIN BANCIN, S.E.,M.Pd

Penguji II

M. TAUFIK LESMANA, S.P,.M.M

Pembimbing

Prof. Dr. SITI MUJIATUN, S.E., M.M

PANITIA UJIAN

Ketua

Assoc. Prof Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si

UMSU Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بسم الله الرحمن الرحيم

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama	:	**NABILA APRILIA**
N.P.M	:	**2105160082**
Program Studi	:	**MANAJEMEN**
Konsentrasi	:	**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Tugas Akhir	:	**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN DAN ENERGI SUMBER DAYA MINERAL.**

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan tugas akhir.

Medan, Maret 2025

Pembimbing Tugas Akhir

(Prof. Dr. SITI MUJIATUN, S.E., M.M)

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen	**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**
(SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.)	**(Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA.**

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

uma Mahasiswa : Nabila Aprilia
PM : 2105160082
osen Pembimbing : Prof. Dr. Siti Mujiatun, S.E., M.M.
ogram Studi : Manajemen
nsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
dul Penelitian : Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Energi Sumber Daya Mineral.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1			
Bab 2			
Bab 3			
Bab 4	- Perbaiki / Data diulangi lagi, teliti kembali - Perbaiki Kesimpulannya.	22/25/4	
Bab 5	- Perbaiki sesuai Arahan	23/25/4	
aftar Pustaka	- Mendelay - Beri/ambil jurnal dr Dosen Kita.	25/25/4	
etujuan ng Meja u	Acc. Proses lanjut.		

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.)

Medan, April 2025
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Prof. Dr. Siti Mujiatun, S.E., M.M)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/TUGAS AKHIR

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama	:	Nabilla Aprilia
NPM	:	2105160082
Fakultas	:	Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)
Judul	:	Pengaruh Beban Kerja Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perindustrian Perdagangan dan Energi Sumber Daya Mineral.

Perguruan Tinggi :Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
   - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
   - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/ skripsi dan penghunjukkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Februari 2025
Pembuat Pernyataan

NABILLA APRILIA

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN DAN ENERGI SUMBER DAYA MINERAL

Nabila Aprilia
2105160082

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238
Email : nabila.irc123@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan dinas perisdustrian, perdagangan, dan energi sumber daya mineral. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 203 karyawan dinas perisdustrian, perdagangan, dan energi sumber daya mineral. Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin yang berjumlah 67 responden yang merupakan karyawan dinas perisdustrian, perdagangan, dan energi sumber daya mineral. Teknik Pengumpulan Data dalam penelitian ini menggunakan SEM-PLS (*Structural Equation Modelling – Partial Least Square)* dengan pengolahan data program software SmartPLS 3 untuk mengetahui tujuh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menujukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, dan stres kerja tidak berpengaruh siginifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada karyawan dinas perisdustrian, perdagangan, dan energi sumber daya mineral.

Kata Kunci : Beban Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORKLOAD AND WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE IN EMPLOYEES OF THE DEPARTMENT OF INDUSTRY, TRADE AND MINERAL RESOURCES ENERGY

Nabila Aprilia
2105160082

Faculty of Economics and Business
University of Muhammadiyah North Sumatra
Jl. Captain Mukhtar Basri No. 3. Medan, Tel. 061-6624567, Zip Code 20238
Email : nabila.irc123@gmail.com

This study aims to test and analyze the influence of workload and work stress on employee performance with job satisfaction as an intervening variable in employees of the perisdustrian, trade, and energy department of mineral resources. This type of research uses a quantitative approach. The population in this study is 203 employees of the Industry, Trade, and Energy Department of Mineral Resources. The sample in this study uses the slovin formula which totals 67 respondents who are employees of the Perisdustrian, Trade, and Energy Mineral Resources Office. The Data Collection Technique in this study uses SEM-PLS (Structural Equation Modelling – Partial Least Square) with data processing of the SmartPLS 3 software program to determine the seven hypotheses proposed in this study. The results of this study show that workload has a positive and significant effect on employee performance, work stress does not have a significant effect on employee performance, workload has a positive and significant effect on job satisfaction, work stress does not have a significant effect on job satisfaction, job satisfaction does not have a significant effect on employee performance, workload does not have a significant effect on performance through job satisfaction, and work stress does not have a significant effect on performance through job satisfaction in employees of the Industry, Trade, and Energy Mineral Resources Office.

Keywords: ***Workload, Work Stress, Employee Performance, Job Satisfaction***

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadirat Allah Subhanahu Wata'ala atas limpahan Rahmat dan Karunia – Nya, sehingga peniliti dapat menyelesaikan tugas akhir yang diajukan untuk melengkapi tugas dan syarat dalam menyelesaikan pendidikan (S-1) pada program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang berjudul **" Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan Energi Sumber Daya Mineral ''**. Shalawat berangkaian salam atas junjungan Rasul Allah Muhammad Sallahu Alaihi Wasalam yang telah membawa kita dari zaman jahilliyah menuju zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti saat sekarang ini.

Dalam penulisan tugas akhir ini, peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang peneliti sajikan, baik pemilihan bahasa, penjelasan, dan isi dari tugas akhir ini. Untuk itu kritik dan saran yang positif sangat diharapkan penulis untuk pengembangan wawasan dan pencapaian hasil penelitian yang baik dari sebelumnya. Peneliti sangat merasa terbantu atas masukan, bimbingan dan motivasi yang tak henti – hentinya, dari pihak – pihak yang selalu memberikan dukungannya kepada peneliti, untuk itu dengan rasa bangga dan ketulusan hati, peneliti ingin menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Teristimewa orang tua kandung saya Ayahanda Deni Kurniawan dan Ibunda Irawati tercinta yang telah mengasuh dan memberikan kasih sayang dan cinta yang sangat tulus kepada penulis

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.Ap. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan Ayahanda dalam berpersyarikatan Muhammadiyah dan inspirasi dalam lingkung akademik.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si. Selaku Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si. Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si. selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Prof. Dr Siti Mujiatun, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing pada penulisan tugas akhir yang dengan ikhlas telah meluangkan waktu untuk memberikan pengarahan dan bimbingan yang bermanfaat kepada peneliti hingga selesainya tugas akhir ini.
8. Bapak Willy Yusnandar, S.E., M.Si, Selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan arahan dan bimbingan selama Tugas Akhir ini jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
9. Bapak dan Ibu dosen serta Staf Pegawai yang banyak membantu peneliti dalam memberikan informasi akademik dan membantu peniliti selama menjalankan pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

10. Kepada Bapak dan Ibu Staf yang ada di Disperindag Energi Sumber Daya Mineral di Provinsi Sumatera Utara yang telah mengijinkan peneliti melakukan penelitian.
11. Sahabat – sahabat seperjuangan tercinta yang telah memberikan semangat dan motivasi dalam menyusun tugas akhir ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu peneyelesaian tugas akhir ini dan semoga dapat bermanfaat bagi peneliti dan pembaca.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Medan, 2025
Peneliti

Nabilla Aprilia
2105160082

DAFTAR ISI

ABSTRAK ..... **i**
ABSTRACT ..... **ii**
KATA PENGANTAR ..... **iii**
DAFTAR ISI ..... **vi**
DAFTAR TABEL ..... **x**
DAFTAR GAMBAR ..... **xi**
BAB 1 PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang Masalah 1
1.2 Identifikasi Masalah 9
1.3 Batasan Masalah 10
1.4 Rumusan Masalah 10
1.5 Tujuan Penelitian 11
1.6 Manfaat Penelitian 12
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA **13**
2.1 Landasan Teori 13
2.1.1 Kinerja Karyawan 13
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan 13
2.1.1.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan 14
2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan 14
2.1.2 Beban Kerja 15
2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja 15
2.1.2.2 Faktor - faktor yang mempengaruhi Beban Kerja 17
2.1.2.3 Indikator Beban Kerja 18
2.1.3 Stres Kerja 18
2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja 18
2.1.3.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Stres Kerja 19

2.1.3.3 Indikator Stres Kerja 22
2.1.4 Kepuasan Kerja.....23
2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....23
2.1.4.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja 24
2.1.4.3 Indikator Kepuasan Kerja 26
2.2 Kerangka Konseptual 27
2.2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan 27
2.2.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....27
2.2.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....27
2.2.4 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 28
2.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 28
2.2.6 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.....29
2.2.7 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja.....29
2.3 Hipotesis Penelitian.....30
BAB 3 METODE PENELITIAN 32
3.1 Jenis Penelitian.....32
3.2 Definisi Operasional.....32
3.2.1 Kinerja Karyawan.....32
3.2.2 Beban Kerja 33
3.2.3 Stres Kerja.....33
3.2.4 Kepuasan Kerja.....33
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian 34
3.3.1 Tempat Penelitian.....34
3.3.2 Waktu Penelitian 34
3.4 Populasi dan Sampel.....35
3.4.1 Populasi Penelitian.....35
3.4.2 Sampel Penelitian 36
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....36
3.5.1 Kuesioner.....37
3.6 Teknik Analisis Data.....37
3.6.1 Uji *Outer Model* atau Model Pengukuran (*Measurement Model*).....38

3.6.1.1 *Convergent Validity* 38
3.6.1.2 *Discriminant Validity* 39
3.6.1.3 *Composite Reliability* 39
3.6.1.4 *Cronbach Alpha* 40
3.6.2 Uji *Inner Model* atau Model Struktural (*Structural Model*) 40
3.6.2.1 R-*Square (Coeffecient Diterminance)* 40
3.6.2.2 F-*Square (Effect Size)* 41
3.6.2.3 Koefisien Jalur *(Path Coeffecient)* 41
3.6.3 Pengujian Hipotesis 42
3.6.3.1 Pengaruh Langsung (*Dirrect Effect*) 42
3.6.3.2 Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect)* 43
3.6.3.3 Pengaruh Total (*Total Effect*) 43
BAB 4 HASIL PENELITIAN 45
4.1 Deskripsi Data 45
4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian 45
4.1.2 Karakteristik Responden 45
4.1.2.1 Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin 45
4.1.2.2 Identitas Berdasarkan Usia 46
4.1.2.3 Identitas Berdasarkan Pendidikan Terakhir 47
4.1.2.4 Identitas Berdasarkan Lama Bekerja 47
4.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian 48
4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan 48
4.1.3.2 Variabel Beban Kerja 50
4.1.3.3 Variabel Stres Kerja 52
4.1.3.4 Variabel Kepuasan Kerja 54
4.2 Analisis Data 56
4.2.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*) 57
4.2.1.1 *Convergent Validity* 57
4.2.1.2 *Discriminant Validity* 58
4.2.1.3 *Composite Reliability* 59
4.2.1.4 *Cronbach Alpha* 60
4.2.2 Analisis Model Struktural *(Inner Model)* 61

4.2.2.1 R-*Square*.....61
4.2.2.2 F-*Square*.....61
4.2.2.3 *Path Coeffecient*.....62
4.2.3 Analisis Pengujian Hipotesis.....64
4.2.3.1 *Dirrect Effect*.....64
4.2.3.2 *Indirrect Effect*.....66
4.2.3.3 *Total Effect*.....67
4.3 Pembahasan.....68
4.3.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....68
4.3.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....70
4.3.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....71
4.3.4 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....73
4.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....74
4.3.6 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja.....75
4.3.7 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja.....77
BAB 5 PENUTUP..... 79
5.1 Kesimpulan.....79
5.2 Saran.....80
5.3 Keterbatasan Penelitian.....81
DAFTAR PUSTAKA..... 82
LAMPIRAN..... 87

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja Karyawan..... 33
Tabel 3.2 Indikator Beban Kerja..... 33
Tabel 3.3 Indikator Stres Kerja..... 33
Tabel 3.4 Indikator Kepuasan Kerja..... 34
Tabel 3.5 Jadwal Kegiatan Penelitian..... 35
Tabel 3.6 Jadwal Kegiatan Penelitian..... 35
Tabel 3.7 Skala Liker..... 37
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden..... 45
Tabel 4.2 Usia Responden..... 45
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden..... 46
Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden..... 47
Tabel 4.5 Skor Variabel Kinerja Karyawan..... 48
Tabel 4.6 Skor Variabel Beban Kerja..... 49
Tabel 4.7 Skor Variabel Stres Kerja..... 51
Tabel 4.8 Skor Variabel Kepuasan Kerja..... 53
Tabel 4.9 Hasil Uji *Outer Loading*..... 56
Tabel 4.10 Hasil Uji *Average Variance Extracted*..... 58
Tabel 4.11 Hasil Uji *Composite Reliability*..... 58
Tabel 4.12 Hasil Uji *Cronbach Alpha*..... 59
Tabel 4.13 Hasil Uji R *Square*..... 60
Tabel 4.14 Hasil Uji F *Square*..... 61
Tabel 4.15 Hasil Uji *Path Coefficient*..... 62
Tabel 4.16 Hasil Uji *Direct Effect*..... 64
Tabel 4.17 Hasil Uji *Indirect Effect*..... 65
Tabel 4.18 Hasil Uji *Total Effect*..... 66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual 29
Gambar 4.1 *Standardized Loading Factor*..... 55
Gambar 4.2 Uji Hipotesis..... 63

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menurut Sudiro (2019), Setiap perusahaan akan berusaha semaksimal mungkin untuk memperoleh kinerja karyawannya secara maksimal. Kinerja adalah suatu hal yang berhasil dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab pada pekerjaan yang diberikan. Kinerja karyawan merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Salah satu bentuk dari peningkatan kinerja karyawan yaitu pemberian tugas atau tanggung jawab kepada karyawan sesuai dengan bidang keahliannya.

Menurut Devi (2019), Tuntutan kinerja yang tinggi oleh organisasi akan menyebabkan karyawan mengalami stres kerja dan beban kerja yang akan meningkat signifikan. Stres kerja merupakan suatu kondisi seseorang. Stres kerja dapat mempengaruhi kinerja. Stres bisa berasal dari faktor internal dan faktor eksternal, dimana faktor keduanya bisa mempengaruhi tingkat kinerja seorang karyawan dalam organisasi. Apabila stres kerja tinggi maka kinerja cenderung akan mengalami kenaikan atau tinggi dan produktivitas menjadi naik. Dalam posisi ini ternyata stres kerja bukan merupakan satu – satunya variabel yang menjadi kendala daripada pengaruh buruk atau naiknya suatu kinerja seorang karyawan.

Menurut Mangkunegara (2017), Pada hakikatnya kelancaran aktivitas suatu organisasi terlebih mengenai kinerja merupakan suatu keharusan dan sedikit banyak tergantung pada bagaimana jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan atau yang biasa disebut dengan beban kerja. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang

jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang baik secara kuantitas dimana tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia, akan menimbulkan stres kerja. beban kerja merupakan jumlah jam kerja yang dihabiskan oleh sumber daya manusia untuk menyelesaikan suatu tugas dalam jangka waktu tertentu Arsanti et al, (2024).

Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Data Mineral Provinsi Sumatera Utara merupakan instansi pemerintah yang salah satu tugasnya adalah mendata keberadaan industri kecil dan menengah (IKM). Pendataan dilakukan oleh tim dari Disperindag ke masing – masing kabupaten / kota dengan mengumpulkan data melalui form yang diisi secara manual, kemudian data tersebut di salin ke Microsoft excel untuk diolah menjadi laporan tahunan. Pengelolaan data IKM di Disperindag menghasilkan data dalam bentuk pengelompokkan secara umum, bahan pokok merupakan jenis kebutuhan pokok masyarakat menurut keputusan mentri perindustrian dan perdagangan.

Menurut Muniarti (2021), Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, harus memperhatikan tingkat beban kerja dan stres kerja para karyawannya. Beban kerja yang terlalu berat dan tidak sesuai dengan keahlian karyawan akan menimbulkan stres kerja dan akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Kekurangan sumber daya manusia yang terjadi dalam perusahaan mengakibatkan karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan melebihi kemampuannya. Dengan demikian dapat terjadi kesenjangan antara harapan yang diinginkan oleh karyawan dengan harapan perusahaan. Kekurangsesuaian beban kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan cenderung tidak disampaikan oleh karyawan kepada perusahaan untuk

menyesuaikan kembali beban kerja dengan job descrptions sesuai perjanjian kontrak kerja.

Menurut Nusran (2019), Ketidaksesuaian beban kerja karyawan membuat banyak pekerjaan tidak terselesaikan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini akan membuat karyawan harus bekerja di luar jam kerja yang akan membuat karyawan akan merasakan stres akibat dari banyaknya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan. Stres kerja yang dialami karyawan bisa berdampak positif maupun negatif.

Menurut kata data (2024), Fenomena yang terjadi yaitu dimana karyawan mengalami peningkatan stres kerja dengan semakin meningkatnya beban kerja yang terjadi. Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja karyawan. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari perusahaan dapat membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi dan frustasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja pada perusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri *(turnover)* dan bisa menyebabkan kecelakaan kerja.

Menurut kata data (2024), Karyawan dituntut untuk memberikan kinerjanya, dimana dengan peningkatan kinerja individu dari setiap karyawan yang semakin baik diharapkan dapat membawa dampak yang positif bagi kinerja perusahaan.. kinerja karyawan dapat ditelusuri dari sikap karyawan seperti kepuasan kerja. Kepuasan kerja diketahui dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kepuasan dengan supervisi, promosi, pembayaran, kondisi kerja, komitmen organisasional, kepuasan secara keseluruhan dan pengalaman kerja.

Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan (Disperindag), peneliti merangkum berbagai permasalahan yang muncul yaitu rendahnya kinerja karyawan yang disebabkan oleh beban dan stres kerja yang berlebihan.

Tabel 1.1 Hasil Prasurvei Kinerja

No	Pernyataan	Setuju		Tidak setuju		Total
		Frek	%	Frek	%	
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai standar.	30	45%	37	55%	67
2	Hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang diharapkan.	33	49%	34	51%	67
3	Saya selalu berusaha agar hasil kerja saya tidak ada kesalahan.	24	36%	43	64%	67
4	Saya memiliki kemampuan untuk menangani volume pekerjaan yang tinggi	28	42%	39	58%	67
5	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.	26	39%	41	61%	67

Sumber : Data Diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 1.1 mengenai Hasil Prasurvei Kinerja, dapat disimpulkan adanya indikasi beban kerja dan stres kerja yang dialami oleh pegawai di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi, dan Sumber Daya Mineral. Pernyataan pertama, "Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai standar," yang disetujui atau sangat disetujui oleh 67% responden, mengindikasikan adanya tuntutan untuk selalu bekerja sesuai standar, yang merupakan bagian dari beban kerja. Hal ini diperkuat oleh pernyataan kedua, "Hasil kerja saya selalu

memenuhi standar yang ditetapkan," yang juga mendapat persentase persetujuan yang sama, menunjukkan ekspektasi terhadap kinerja yang tinggi. Tanda-tanda stres kerja muncul dalam pernyataan ketiga, "Saya selalu berusaha agar target kerja saya tidak ada kesalahan," dengan 64% responden menyatakan setuju atau sangat setuju. Ini mencerminkan adanya tekanan untuk tidak melakukan kesalahan dalam pencapaian target, yang berpotensi menimbulkan stres. Sementara itu, pernyataan keempat, "Saya memiliki keinginan untuk menangani volume pekerjaan yang tinggi," yang juga disetujui oleh 67% responden, menunjukkan bahwa sebagian pegawai menerima beban kerja yang besar. Namun, tanpa dukungan sumber daya dan waktu yang memadai, hal ini bisa menyebabkan kelebihan beban kerja dan meningkatkan risiko stres.

Pernyataan kelima, "Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesesuaian target pekerjaan," yang disetujui oleh 61% responden, mengindikasikan tekanan terhadap pencapaian waktu dan target, yang juga dapat menjadi sumber stres apabila tuntutan tersebut dirasa berlebihan atau sulit dicapai.

Secara keseluruhan, hasil prasurvei ini menggambarkan bahwa para pegawai menghadapi beban kerja yang cukup berat dengan ekspektasi kinerja yang tinggi, yang berpotensi menjadi faktor pemicu stres kerja.

Menurut laporan (2024), Fenomena beban kerja dan stres kerja di kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan (Disperindag) menjadi masalah yang cukup kompleks dan dapat berdampak pada produktivitas serta kesejahteraan pegawai. Beban kerja yang tinggi sering kali disebabkan oleh banyaknya tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam waktu terbatas, seperti pengawasan perdagangan, pembinaan industri kecil dan menengah, serta pengelolaan regulasi

sektor perdagangan dan industri. Hal ini diperparah dengan keterbatasan jumlah pegawai yang mengakibatkan satu orang harus menangani beberapa tugas sekaligus. Selain itu, deadline yang ketat dan target kerja yang tinggi semakin meningkatkan tekanan kerja, terutama ketika pegawai harus menyelesaikan proyek pemerintahan yang memiliki batas waktu yang ketat dengan sumber daya yang terbatas. Birokrasi dan regulasi yang kompleks juga menjadi faktor lain yang menambah beban kerja pegawai Disperindag. Proses administrasi yang panjang dan berbelit membuat pekerjaan menjadi lebih lambat dan menumpuk, sementara perubahan kebijakan yang sering terjadi menambah tekanan karena pegawai harus terus menyesuaikan diri. Kurangnya fasilitas pendukung dan teknologi yang belum optimal juga membuat pekerjaan menjadi lebih sulit, meningkatkan tingkat stres di lingkungan kerja. Selain itu, tuntutan dari pihak eksternal, seperti masyarakat, pengusaha, atau instansi lain, semakin menambah tekanan bagi pegawai yang harus memberikan pelayanan yang optimal dalam kondisi yang penuh keterbatasan. Dampak dari beban kerja berlebihan dan stres ini dapat memengaruhi kinerja pegawai, seperti penurunan produktivitas, meningkatnya kesalahan dalam pekerjaan, serta menurunnya motivasi dan kepuasan kerja. Dari sisi kesehatan, stres berkepanjangan dapat menyebabkan gangguan fisik seperti sakit kepala, hipertensi, dan gangguan tidur, serta memicu masalah psikologis seperti kecemasan dan depresi. Tidak hanya berdampak pada individu, organisasi juga akan mengalami berbagai kendala, seperti meningkatnya tingkat absensi dan turnover pegawai, terganggunya hubungan kerja antarpegawai, serta menurunnya citra organisasi akibat layanan yang tidak optimal. Untuk mengatasi masalah ini, Disperindag perlu menerapkan strategi yang efektif dalam mengelola beban kerja dan stres pegawai.

Pengelolaan beban kerja yang lebih baik dapat dilakukan dengan menyesuaikan jumlah pegawai dengan tugas yang ada serta mendistribusikan pekerjaan secara lebih adil dan efisien. Selain itu, meningkatkan kesejahteraan pegawai melalui insentif, penghargaan, serta fasilitas kesehatan dan program kesejahteraan mental dapat membantu mengurangi tingkat stres. Pelatihan dan pengembangan SDM juga perlu diperkuat, terutama dalam hal manajemen stres, efisiensi kerja, serta pemanfaatan teknologi dan regulasi terbaru. Digitalisasi sistem kerja dapat menjadi solusi untuk mengurangi beban administrasi dan mempercepat proses pelayanan. Terakhir, menciptakan lingkungan kerja yang sehat dengan komunikasi yang baik antara atasan dan pegawai serta mendorong keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (work-life balance) akan membantu meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas pegawai. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan beban kerja dan stres kerja di Disperindag dapat dikelola dengan lebih baik, sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih optimal dan profesional. Fenomena beban kerja dan stres kerja di kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan (Disperindag) menjadi masalah yang cukup kompleks dan dapat berdampak pada produktivitas serta kesejahteraan pegawai. Beban kerja yang tinggi sering kali disebabkan oleh banyaknya tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam waktu terbatas, seperti pengawasan perdagangan, pembinaan industri kecil dan menengah, serta pengelolaan regulasi sektor perdagangan dan industri. Hal ini diperparah dengan keterbatasan jumlah pegawai yang mengakibatkan satu orang harus menangani beberapa tugas sekaligus. Selain itu, deadline yang ketat dan target kerja yang tinggi semakin meningkatkan tekanan kerja, terutama ketika pegawai harus menyelesaikan proyek pemerintahan yang memiliki batas waktu yang ketat dengan

sumber daya yang terbatas. Birokrasi dan regulasi yang kompleks juga menjadi faktor lain yang menambah beban kerja pegawai Disperindag. Proses administrasi yang panjang dan berbelit membuat pekerjaan menjadi lebih lambat dan menumpuk, sementara perubahan kebijakan yang sering terjadi menambah tekanan karena pegawai harus terus menyesuaikan diri. Kurangnya fasilitas pendukung dan teknologi yang belum optimal juga membuat pekerjaan menjadi lebih sulit, meningkatkan tingkat stres di lingkungan kerja. Selain itu, tuntutan dari pihak eksternal, seperti masyarakat, pengusaha, atau instansi lain, semakin menambah tekanan bagi pegawai yang harus memberikan pelayanan yang optimal dalam kondisi yang penuh keterbatasan. Dampak dari beban kerja berlebihan dan stres ini dapat memengaruhi kinerja pegawai, seperti penurunan produktivitas, meningkatnya kesalahan dalam pekerjaan, serta menurunnya motivasi dan kepuasan kerja. Dari sisi kesehatan, stres berkepanjangan dapat menyebabkan gangguan fisik seperti sakit kepala, hipertensi, dan gangguan tidur, serta memicu masalah psikologis seperti kecemasan dan depresi. Tidak hanya berdampak pada individu, organisasi juga akan mengalami berbagai kendala, seperti meningkatnya tingkat absensi dan turnover pegawai, terganggunya hubungan kerja antarpegawai, serta menurunnya citra organisasi akibat layanan yang tidak optimal. Untuk mengatasi masalah ini, Disperindag perlu menerapkan strategi yang efektif dalam mengelola beban kerja dan stres pegawai. Pengelolaan beban kerja yang lebih baik dapat dilakukan dengan menyesuaikan jumlah pegawai dengan tugas yang ada serta mendistribusikan pekerjaan secara lebih adil dan efisien. Selain itu, meningkatkan kesejahteraan pegawai melalui insentif, penghargaan, serta fasilitas kesehatan dan program kesejahteraan mental dapat membantu mengurangi tingkat stres. Pelatihan

dan pengembangan SDM juga perlu diperkuat, terutama dalam hal manajemen stres, efisiensi kerja, serta pemanfaatan teknologi dan regulasi terbaru. Digitalisasi sistem kerja dapat menjadi solusi untuk mengurangi beban administrasi dan mempercepat proses pelayanan. Terakhir, menciptakan lingkungan kerja yang sehat dengan komunikasi yang baik antara atasan dan pegawai serta mendorong keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (work-life balance) akan membantu meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas pegawai. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan beban kerja dan stres kerja di Disperindag dapat dikelola dengan lebih baik, sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih optimal dan profesional.

Berdasarkan hal – hal yang telah dikemukakan pada latar belakang, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian **“ Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Perindustrian, Perdagangan Energi Sumber Daya Mineral ’’**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka indentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Terdapat kinerja karyawan yang belum optimal yang disebabkan oleh penurunan produktivitas akibat beban kerja dan stres kerja yang tinngi
2. Tingginnya beban kerja pada karyawan yang disebabkan oleh banyaknya tugas dan waktu untuk mengerjakan tugas yang terbatas.
3. Meningkatnya stres kerja akibat tidak adanya kesesuaian antara jenis pekerjaan dan keamampuan karyawan

4. Tidak adanya kepuasan kerja pada karyawan yang disebabkan oleh beban kerja dan tuntutan pekerjaan yang tinggi

1.3 Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan kemampuan analisis, waktu dan tenaga maka penulis perlu menetapkan batasan penelitian yang hanya akan berfokus pada **Stress Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja** sebagai variabel intervening.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka dapat disimpulkan rumusan masalah dalam penelitian ini :

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan Energi Sumber Daya Mineral?
2. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan Energi Sumber Daya Mineral?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan Energi Sumber Daya Mineral?
4. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan Energi Sumber Daya Mineral?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan Energi Sumber Daya Mineral?
6. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan Energi Sumber Daya Mineral?

7. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan Energi Sumber Daya Mineral?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai penulis dengan melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja kerja karyawan di Dinas Perindustrian, Perdagangan Energi Sumber Daya Mineral
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja kerja karyawan di Dinas Perindustrian, Perdagangan Energi Sumber Daya Mineral
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kinerja karyawan di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi Sumber Daya Mineral
4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kinerja karyawan di Dinas Perindustrian, Perdagangan Energi Sumber Daya Mineral
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Perindustrian, Perdagangan Energi Sumber Daya Mineral
6. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan di Dinas Perindustrian, Perdagangan Energi Sumber Daya Mineral
7. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan di Dinas Perindustrian, Perdagangan Energi Sumber Daya Mineral.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Praktisi

   penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan, sumbangan pemikiran dan masukan alternatif solusi dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi program pelatihan dan pengembangan dalam perusahaan.

2. Bagi peneliti

   Penelitian ini akan menambah wawasan dan kemampuan peneliti dalam menerapkan teori Manajemen Sumber Daya Manusia dalam praktik lapangan. Selain itu akan memberikan pengalaman dan ilmu yang berharga bagi peneliti terkait dengan masalah yang menjadi fokus penelitian.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Sumardjo & Priansa (2021) Kinerja karyawan merupakan perilaku aktual setiap individu sebagai suatu tindakan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan secara kualitatif dan kuantitatif dalam memenuhi tugas yang diberikan kepadanya oleh atasan atau pimpinannya berdasarkan peranannya dalam perusahaan (Jufrizen, 2018). Kesimpulan dari uraian di atas adalah kinerja karyawan mengacu pada sejauh mana karyawan mencapai tujuan dan memenuhi tugas pekerjaannya. Ini melibatkan penilaian kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan seseorang berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Persaingan antar perusahaan menjadi semakin ketat karena perubahan prefensi pelanggan, teknologi dan lingkungan bisnis, dan semua perusahaan mencari pekerja yang berbakat dan efisien. Dengan kata lain, organisasi hendaknya tidak hanya harus memberikan pelayanan yang memuaskan pelanggan (customer kepuasan), tetapi juga berupaya bertujuan untuk menciptakan nilai tambah bagi pelanggan (customer value). Dengan demikian, organisasi tidak hanya membangun dan fokus pada karyawan yang berkualitas, namun juga fokus pada proses penciptaan kinerja karyawan yang hnadal dengan cara mengembangkan karyawan sesuai kebutuhannya.

2.1.1.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi sebuah kinerja seorang karyawan yang baik atau yang buruk. Berikut adalah faktor – faktor kinerja menurut Mangkunegara (2017) :

1. Faktor Kemampuan

   Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan realitas, artinya karyawan yang memiliki IQ di atas rata – rata dengan pendidikan memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari – hari, maka karyawan akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor Motivasi

   Motivasi merupakan kondisi yang menggerakan dari karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi di lingkaran organisasi.

   Menurut Simamora (2017) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu :

   1. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi.
   2. Faktor psikologi yang terdiri dari Persesi Attitude Personality Pembelajaran Motivasi.
   3. Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya kepemimpinan penghargaan struktur Job design.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Dari teori yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja karyawan adalah :

1. Kuantitas Kerja

   Kuantitas Kerja adalah suatu hasil yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan umum perusahaan.

2. Kualitas Kerja

   Kualitas Kerja adalah suatu hasil yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektivitas seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan umum perusahaan.

3. Ketepatan Waktu

   Ketepatan Waktu adalah tingkat efektivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu tersedia untuk hal lain.

2.1.2 Beban Kerja

2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja

Beban Kerja disefinisikan sebagai segala sesuatu di luar kemampuan seorang pekerja untuk melakukan pekerjaan (Prianto, 2018). Tuntutan pekerjaan yang menimbulkan stress adalah berlebihnya pekerjaan yang tidak sesuai dengan kapasitas pekerja (Budiasa, 2021), yaitu : Target yang harus dicapai, kondisi kerja, penggunaan waktu kerja, standart kerja.

Sedangkan, menurut Yusuf (2018) menyatakan bahwa beban kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dalam menentukan kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dalam menentukan kinerja karyawan. Hal yang harus dihindari adalah beban kerja karyawan yang terlalu berlebihan sebagai akibat tidak seimbangnya pekerjaan dengan jumlah karyawan, atau beban beban kerja karyawan yang terlalu rendah diakibatkan oleh jumlah karyawan yang terlalu banyak.

Menurut Arsanti et al, (2024) beban kerja adalah jumlah jam kerja yang dihabiskan oleh sumber daya manusia untuk menyelesaikan suatu tugas dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Yusuf et al, (2024) beban kerja adalah suatu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja merupakan aspek yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Teknik analisis beban kerja (workload analysis) memerlukan penggunaan rasio atau pedoman staf standar untuk menentukan kebutuhan personalia, analisis beban kerja menjelaskan baik jumlah karyawan maupun jenis karyawan yang diperlukan dalam mencapai visi misi perusahaan. Selain itu menurut Marsal et al, (2023) beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat dibagi menjadi tiga bagian yaitu beban kerja ringan, sedang, dan berat. Pekerjaan yang memiliki beban kerja ringan yaitu pekerjaan rumah tangga, pekerjaan kantor, dokter dan guru. Dengan menggunakan mesin. Pekerjaan yang memiliki beban kerja sedang adalah industry ringan, buruh, mahasiswa, pekerja took, petani dan pekerja rumah tangga tanpa menggunakan mesin. Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah

suatu beban untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dengan jangka waktu tertentu.

2.1.2.2 Faktor - faktor yang mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Rodahl (2020) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal, antara lain :

1. Faktor Eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti :
   a. Tugas – tugas yang bersifat fisik

      Tugas bersifat diantaranya seperti stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan lain sebagainya.

   b. Organisasi Kerja

      Faktor ini meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja, mutu pelayanan yang ditetapkan dan kebijakan pembinaan dan pengembangan.

   c. Lingkungan Kerja

      Faktor ini meliputi tipe dan lokasi rumah sakit, lay out keperawatan, fasilitas dan jenis pelayanan yang diberikan, kelengkapan peralatan medis atau diagnostik, pelayanan penunjang dari instalasi lain dan macam kegiatan yang dilaksanakan.

2. Faktor Internal meliputi faktor somatic (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

2.1.2.3 Indikator Beban Kerja

Menurut Putra (2018) ada beberapa indikator beban kerja, diantaranya yaitu sebagai berikut :

1. Target yang harus dicapai

   Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Pandangan mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannnya.

2. Kondisi Pekerjaan

   Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya.

3. Penggunaan Waktu

   Kerja waktu yang digunakan dalam kegiatan – kegiatan yang berhubugan dengan produksi (waktu buku atau dasar, waktu lingkaran).

4. Standar Pekerjaan

   Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, salah satu contohnya yaitu perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.3 Stres Kerja

2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja

Cooper dan Hager (Anggita, 2023) mendefinisikan bahwa stres adalah tanggapan atau proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas kemampuan subjek. Menurut pendapat dan uraian dari Robbins (Arwidiana, 2023), stres adalah suatu kondisi dinamis yang didalamnya seorang individu dikonfrotaskan dengan suatu peluang, kendala

(constrains), atau tuntutan (demans) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting.

Wijono (Wijono, 2023) menambahkan definisi stres adalah suatu kondisi dari hasil penghayatan subjektif individu yang dapat berupa interaksi antara individu dan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberi tekanan secara psikologis, fisiologis dan sikap individu.

Sedangkan menurut Setiabudi & Nurjanah, (2022) stres kerja merupakan suatu aktivitas yang dialami oleh seluruh karyawan. Hal tersebut wajar karena stres kerja bagian dari kehidupan. Stres dapat terjadi pada setiap individu dan setiap waktu, karena stres merupakan bagian yang tidak bisa dihindari dalam kehidupan manusia. Sedangkan menurut Yuslinda et al, (2023) stres kerja merupakan suatu keadaan ketegangan yang mempengaruhi suasana hati, pikiran dan kondisi fisik seseorang. Sehingga dapat menghambat kinerja karyawan. Sementara itu menurut Malika et al, (2024) stres kerja merupakan suatu keadaan dimana seseorang dalam ketegangan atau tekanan yang mengakibatkan ketidakstabilan keadaan fisik dan psikis, serta berkaitan dengan emosi, kognisi dan kondisi karyawan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah ketidakseimbangan antar aspek fisik dan psikis yang dapat menghambat kiinerja karyawan.

2.1.3.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Stres Kerja

Adapun indikator yang bisa dijadikan acuan dari faktor – faktor stres untuk mengetahui stres yang disebabkan oleh pekerjaan menurut Robbin (2021) yaitu :

1. Faktor Individu

Faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama faktor – faktor persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi, karakteristik kepribadian bawaan dan terorisme.

a. Pertimbangkan masalah keluarga, menurut penelitian nasional, orang – orang terus menempatkan nilai tinggi pada hubungan interpersonal dan kekeluargaan. Masalah hubungan yang menyebabkan stres bagi pekerja dan merembet ke tempat kerja termasuk masalah pernikahan, keretakan hubungan, dan masalah disiplin anak.
b. Masalah Ekonomi, salah satu jenis kesulitan pribadi yang dapat membuat pekerja stres dan mengalihkan perhatian mereka dari pekerjaan mereka adalah kesulitan yang disebabkan oleh mereka yang tidak mampu mengelola sumber daya keuangan mereka.
c. Karakteristik Kepribadian bawaan, faktor individu yang penting mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar seseorang. Artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya berasal dari dalam kepribadian orang itu.

2. Faktor Organisasi

Stres dapat disebabkan oleh berbagai hal di perusahaan. Beban kerja yang terlalu berat, manajer yang menuntut dan tidak peka, tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat atau tanpa kesalahan, dan rekan kerja yang tidak bersahabat. Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan tuntutan atau tekanan untuk menunaikan tugasnya secara baik dan benar.

a. Tuntutan peran mengacu pada tekanan yang diberikan kepada seseorang karena peran spesifik yang mereka mainkan dalam organisasi. Konflik peran menghasilkan ekspektasi yang mungkin sulit dipenuhi. Ketika karyawan diminta untuk melakukan lebih banyak tugas daripada waktu yang mereka miliki, maka akan muncul kelebihan peran. Ketika karyawan tidak yakin dengan apa yang harus mereka selesaikan dan persyaratan peran tidak jelas, maka akan muncul ambiguitas peran.
b. Tekanan yang ditimbulkan oleh rekan kerja disebut tuntutan interpersonal. Interaksi Interpersonal yang buruk dan kurangnya dukungan rekan kerja dapat menimbulkan stres, terutama bagi pekerja dengan tuntutan sosial yang tinggi.
c. Struktur Organisasi menentukan tingkat divisi di dalam perusahaan, beratnya aturan dan regulasi, dan lokasi pengambilan keputusan. Faktor pemicu stres termasuk peraturan yang terlalu ketat dan kurangnya masukan dari karyawan dalam pengambilan keputusan penting.

3. Faktor Lingkungan

Ada beberapa indikator dari faktor lingkungan yang mendukung terjadinya stres kerja yaitu :

a. Perubahan dalam lingkungan komersial dapat menyebabkan ambiguitas ekonomi. Orang menjadi lebih khawatir tentang kesejahteraan mereka jika ekonomi menderita.
b. Ambigiutas Politik, berbagai kelompok yang tidak puas dengan keadaan mereka sering berdemonstrasi di lingkungan politik yang bergejolak, seperti Indonesia. Kejadian seperti itu bisa saja membuat

orang tidak nyaman, seperti penundaan karyawan untuk pergi ke tempat kerja karena penutupan jalan yang disebabkan oleh protes atau pemogokan yang memengaruhi angkutan umum.

c. Kemajuan teknologi, hotel memasang teknologi baru atau mengembangkan sistem baru sebagai hasil dari peningkatan teknologi yang cepat. Hal ini memaksa anggota staf untuk memulai dari awal dan beradaptasi.

d. Di abad ke -21, terorisme adalah bentuk tekanan lingkungan yang terus berkembang, seperti runtuhnya World Trade Center yang disebabkan oleh teroris, yang membuat orang Amerika merasa terancam dan tertekan.

2.1.3.3 Indikator Stres Kerja

Menurut Afandi (2018), adapun indikator stres kerja adalah sebagai berikut :

1. Kondisi pekerjaan, adapun indikator dari kondisi pekerjaan yaitu :
   a. Beban kerja dalam faktor internal dan eksternal
   b. Jadwal kerja
2. Peran, adapun indikator dari peran yaitu ketidakjelasan peran
3. Faktor interpersonal, adapun indikator dari faktor interpersonal yaitu :
   a. Hasil kerja dan sistem dukungan social yang baik
   b. Perhatian manajemen terhadap hasil kerja karyawan
4. Perkembangan karir, adapun indikator dari perkembangan karir yaitu :
   a. Promosi ke jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya
   b. Promosi ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya
5. Struktur organisasi, adapun indikator dari struktur organisasi, yaitu :

a. Struktur organisasi membantu karyawan memahami lingkungan kerja
b. Pengawasan jelas dan sesuai standar organisasi
c. Keterlibatan dalam membuat keputusan

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja telah menjadi isu penting dengan perkembangan sumber daya manusia dan kepegawaian kontenporer. Isu ini terutama terkait dengan semakin tingginya pendidikan pegawai dan semakin meningkatnya kebutuhan hidup pegawai itu sendiri, (Sule & Priansa, 2018)

Menurut Yuniarsih (2017), kepuasan kerja merupakan cerminan psikologis pegawai atas hasil pekerjaannya. Tingkat kepuasan individu pada dasarnya dilandasi oleh sistem nilai yang ada di dalam dirinya. Oleh karena itu, ukuran tingkat kepuasan akan berbeda bagi setiap individu.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek – aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan. (Mangkunegara, 2017).

Kepuasan kerja merupakan faktor yang dimiliki oleh karyawan secara individu, yang merasakan kepuasan atau ketidak puasan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan akan berkinerja dengan baik, jika mereka

memiliki kepuasan kerja yang tinggi begitu pula sebaliknya. Artinya karyawan yang merasa puas secara individu terhadap pekerjaannya akan merasa senang melakukan pekerejaan tersebut, hal ini akan mempengaruhi kinerja mereka terhadap pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang berdampak pada hasil kerjanya (Meithiana, 2017).

2.1.4.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor – faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung kepada pribadi masing – masing karyawan. Menurut Sutrisno (2019), faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

1. Kesempatan untuk maju

   Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2. Keamanan kerja

   Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan saat kerja.

3. Gaji

   Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4. Perusahaan dan Manajemen

   Perusahaan dan Manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, faktor ini yang menetukan kepuasan kerja karyawan.

5. Pengawasan

   Sekaligus atasannya, sepervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.

6. Faktor intristik dari pekerjaan

   Atribut yang ada dalam pekerjaan masyarakat keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7. Kondisi Kerja

   Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat pasrkir.

8. Aspek dalam pekerjaan

   Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai 25las a yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.

9. Komunikasi

   Komunikasi yang lancer antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai 25las an untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10. Fasilitas

    Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pension, atau perumahanmerupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

2.1.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Yuniarsih (2017), Pengukuran kepuasan kerja haruslah dilakukan secara objektif melalui analisis dan pengenalan gejala konkret yang menjadi indikasi adanya kepuasan itu sendiri. terdapat 5 indikator kepuasan kerja, sebagai berikut :

1. Gaji

   Karyawan mendapatkan sistem gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan yang dia kerjakan

2. Pekerjaan itu sendiri

   Karyawan menyukai pekerjaan yang memberi kesempatan untuk keterampilannya.

3. Rekan Kerja

   Dalam pelaksanaan promosi, kegiatan perusahaan rekan kerja yang harus dapat saling mendukung dalam lingkungan kerja.

4. Promosi

   Peluang karyawan dalam hal pengembangan karir di perusahaan agar karyawan termotivasi dalam bekerja.

5. Supervisi

   Kemampuan atasan memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang karyawan lakukan.

2.2 Kerangka Konseptual

Berdasarkan dari landasan teori mengenai masing – masing variabel maka dapat dirumuskan gambaran bentuk suatu kerangka berpikir konseptualnya sebagai berikut :

2.2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh, maka diperoleh temuan bahwa variabel Beban Kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pada karyawan, dikemukakan oleh Cole et al. (2020), yang mengemukakan bahwa kelebihan Beban Kerja akan mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Altaf & Mohamad (2020) yang menemukan bahwa tingkat Beban Kerja yang tinggi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

2.2.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Akhtar et al (2018) menyatakan bahwa stres kerja sangat terkait dengan kepuasan kerja karena stres merupakan prediktor utama kepuasan kerja dan situasi kerja dapat menimbulkan kemalasan pada karyawan.

Seperti penelitian yang dilakukan oleh berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan Gofur (2018) dengan objek penelitian karyawan pada salah satu direktorat di kementrian Negara bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja. Hasil dari penelitian ini bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negarif terhadap kepuasan kerja.

2.2.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Lisnayetti dan Hasanbasri (2020), adanya keterkaitan hubungan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut :

“Beban kerja tinggi akan menyebabkan kurangnya kinerja”. Dimana dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut”.

Berdasarkan hasil penelitian, didapat hasil penelitian terdahulu hasil beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya beban kerja menurun maka akan meningkat potensi kinerja karyawan.

2.2.4 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t antara Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Onsardi (2020) dari hasil penelitian ini disimpulkan bahwa stres kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Semakin tinggi stres yang dirasakan karyawan maka akan menurunkan semangat dan gairah bekerjanya dan secara bersamaan hal itu akan menurunkan kinerja karyawan.

2.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Seperti di ungkapkan oleh (Putu 2020), menyatakan bahwa kepuasan kerja dan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, artinya bahwa semakin tinggi kepuasan yang diterima karyawan maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang tinggi pula.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa secara

umum kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

2.2.6 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Kepuasan karyawan memiliki pengaruh signifikan antara beban kerja dan kinerja karyawan. Koefisien jalur yang menunjukkan pengaruh positif, dan pengaruh value yang signifikan, mengindikasikan bahwa kepuasan karyawan dapat memediasi sebagian dari pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks ini, tingkat kepuasan karyawan tampaknya menjadi faktor yang menjebati hubungan antara tingkat beban kerja yang dihadapi oleh karyawan dengan tingkat kinerja yang mereka tunjukan.

Hasil ini mendukung penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan (Alfian et al, 2018; Alwi & Suhendra, 2020; Hasnah et al, 2018; Wahyuni & Irfani, 2019). Penelitian terdahulu juga dilakukan oleh Paparang et al, (2021) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antar kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi mungkin berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.

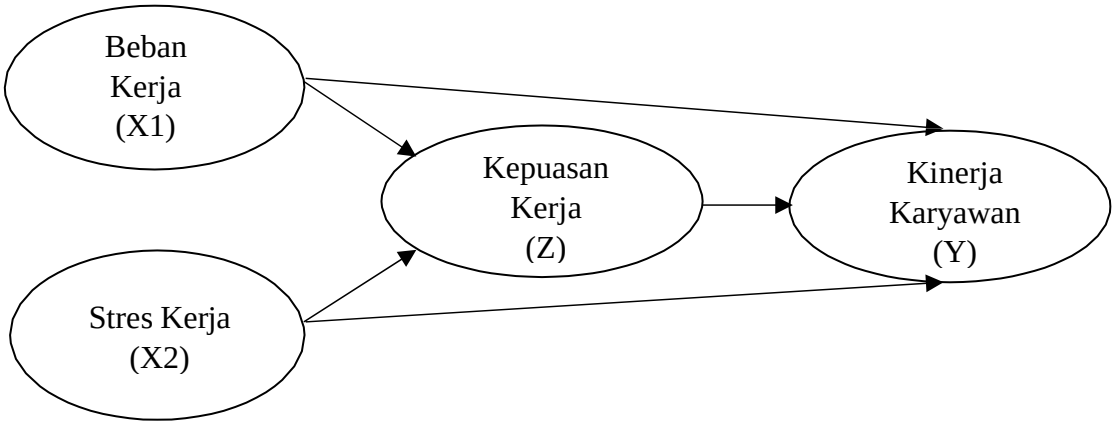
2.2.7 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja menghasilkan nilai statistik, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dapat

diterima namun memiliki hubungan negatif, maka semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi antara pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian Adawiyah (2020), yang ,menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dalam memediasi stres kerja terhadap kinerja karyawan .

Berdasarkan dari landasan teori mengenai masing – masing variabel maka dapat dirumuskan gambaran bentuk suatu kerangka berpikir konseptualnya sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut :

1. Beban Kerja diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan Energi Sumber Daya Mineral.

2. Stres Kerja diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan Energi Sumber Daya Mineral.
3. Beban Kerja diduga berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan Energi Sumber Daya Mineral.
4. Stres Kerja diduga berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan Energi Sumber Daya Mineral.
5. Kepuasan Kerja diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan Energi Sumber Daya Mineral.
6. Beban Kerja diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan Energi Sumber Daya Mineral.
7. Stres Kerja diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan Energi Sumber Daya Mineral.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini yaitu termasuk kedalam pendekatan penelitian kuantitatif, khususnya penelitian korelasional. Pendekatan penelitian kuantitatif yaitu dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positiveme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sementara itu, penelitian korelasinya berarti proses investigasi sistematik untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel menurut Salma (2022) adalah seperangkat lengkap petunjuk tentang apa yang harus diamati dalam mengukur atau menguji suatu variabel dalam pengujian kesempurnaan. Operasional variabel mampu menetapkan aturan dan prosedur bagi penulis dalam menjalankan penelitian agar pengumpulan data dan analisis lebih terarah, fokus, efisien, serta konsisten.

3.2.1 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualias dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2017).

Tabel 3.1
Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator
1	Kuantitas Kerja
2	Kualitas Kerja
3	Ketepatan waktu

Sumber : (Mangkunegara 2017)

3.2.2 Beban Kerja

Beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas dengan penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas tersebut (Juru & Wellem, 2022).

Tabel 3.2
Indikator Beban Kerja

No	Indikator
1	Target yang harus dicapai
2	Kondisi pekerjaan
3	Penggunaan waktu
4	Standar pekerjaan

Sumber : (Rolos et al, 2018 : 21)

3.2.3 Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerjaan sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku (Mukti et al 2022).

Tabel 3.3
Indikator Stres Kerja

No	Indikator
1	Kondisi pekerjaan
2	Peran
3	faktor interpersonal
4	Pengembangan karir
5	Struktur organisasi

Sumber : (cooper 2018)

3.2.4 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu rasa emosional positif yang muncul pada karyawan dalam menjalankan pekerjaannya (Widodo & Riyadi 2020). Kepuasan

kerja merupakan hal yang sangat menarik dan penting dalam perusahaan, karena kepuasan kerja dapat memberi pengaruh yang besar baik pada tiap karyawan sebagai individu maupun bagi perusahaan (Widodo & Riyadi, 2020.

Tabel 3.4
Indikator Kepuasan Kerja

No	Indikator
1	Gaji
2	Pekerjaan itu sendiri
3	Rekan Kerja
4	Promosi
5	Supervise

Sumber : (Talagawathi 2020)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian merupakan objek dari sebuah penelitian, dan penelitian ini dilakukan pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral kota Medan yang beralamat di Jl. Putri Hijau No. 06 Kesawan, Kec. Medan Barat, Kota Medan.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu merupakan kapan penelitian dilakukan, penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan November 2024 s.d Maret 2025. Untuk lebih jelasnya terhadap kegiatan ini dapat dilihat pada table dibawah ini :

Tabel. 3.5
Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Bulan/Minggu																			
		November 2024				Desember 2024				Januari 2024				Februari 2025				Maret 2025			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																				
2	Pra Riset																				
3	Penyusunan Proposal																				
4	Bimbingan Proposal																				
5	Seminar Proposal																				
6	Perbaikan Proposal																				
7	Riset																				
8	Penulisan Skripsi																				
9	Bimbingan Skripsi																				
10	Sidang Meja Hijau																				

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2021 : 126) menyatakan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari : objek/ subjek yang memiliki kuantitas serta ciri tertentu yang ditetapkan oleh peneliti buat dipelajari dan setelah itu diambil kesimpulannya. Maka dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah seluruh karyawan.

Tabel 3.6 Daftar Jumlah Pegawai dan Golongan

No	Golongan	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1	IV	18	11	29
2	III	90	56	146
3	II	17	9	26
4	I	2	0	2
Jumlah Keseluruhan Pegawai				203

Sumber : DPP ESDM Provinsi Sumatera Utara

3.4.2 Sampel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2021 :127) menyatakan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah serta ciri – ciri yang dipunya oleh populasi tersebut. Oleh karena itu, sampel yang daimbil dari populasi harus benar – benar representif (mewakili).

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana ; n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = batas toleransi kesalahan (eror tolerance)

Maka dalam penelitian ini jumlah sampel dapat dihitung dengan rumus slovin dengan toleran kesalahan (1%, 5%, 10%). Penelitian ini mengambil jumlah pegawai di Dinas perindustrian, perdagangan energi dan sumber daya mineral kota Medan sebanyak 203 orang secara keseluruhan dengan toleransi kesalahan 10%.

$$n = \frac{203}{1 + 203 \times 0{,}1^2} = 67$$

Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan sebanyak 67 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Untuk memperoleh data yang lengkap dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan sumber data primer, yaitu dengan membuat beberapa pertanyaan dan digunakan bila responden jumlahnya besar dapat membaca dengan baik, dan dapat menggunakan skala likert, yaitu digunakan untuk mengukur sikap dan pendapat seseorang, dengan skala likert variabel yang untuk menyusun item – item instrument pertanyaan (Sugiyono,2019).

3.5.1 Kuesioner

Angket / kuesioner adalah pertanyaan – pertanyaan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat atau persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Angket juga dapat digunakan apabila jumlah responden penelitiaan cukup banyak.

Tabel 3.7
Skala Likert

No	Notasi	keterangan	Bobot
1	SS	Sangat setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang setuju	3
4	TS	Tidak setuju	2
5	STS	Sangat tidak setuju	1

Sumber : (Juliandi et al, 2019)

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan hasil jawaban dari rumusan masalah yang akan diteliti, apakah variabel bebas (beban kerja dan stress kerja) tersebut memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) melalui variabel intervening (kepuasan kerja) baik secara parsial maupun secara mediasi. Teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini adalah metode *Structural Equation Modelling – Partial Least Square* (SEM-PLS) menggunakan pengolahan data pada software Smart PLS.

Menurut (Ardi & Isnayanti, 2020) *Structural Equation Modelling – Partial Least Square* (SEM-PLS) merupakan metode analisis yang powerful karena memungkinkan pemodelan persamaan struktural dengan asumsi data yang digunakan tidak harus berdistribusi normal, SEM-PLS dapat menggunakan ukuran sampel yang relatif kecil, dan indikator yang digunakan bersifat reflektif, formatif atau kombinasi keduanya.

Smart PLS atau *Smart Partial Least Square* adalah *software* statistik yang mana tujuannya untuk menguji hubungan antara variabel. Pendekatan Smart PLS dianggap powerful karena tidak mendasarkan pada berbagai asumsi. Smart PLS mampu menguji model SEM formatif dan reflektif dengan skala pengukuran indikator berbeda dalam satu model. Apapun bentuk skalanya (kategori, likert, dll) dapat diuji dalam satu model. Analisis SEM PLS terdiri dari dua model yaitu *Outer Model* atau Model Pengukuran (*Measurement Model)* dan *Inner Model* atau Model Struktural (*Structural Model)* dan Pengujian Hipotesis (Harahap, 2020).

3.6.1 Uji *Outer Model* atau Model Pengukuran (*Measurement Model*)

Outer model mencakup validitas dan realibilitas dari variabel laten reflektif dan formatif. Outer model digunakan untuk menguji validitas dan realibilitas (Asari et al., 2023). Outer model lebih mengarah pada uji validitas dan realibilitas. Teknik analisis data menggunakan Smart PLS terdapat beberapa kriteria yang digunakan untuk menilai outer model atau *measurment model* yaitu, *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite Realibility*, dan *Cronbach Alpha.*

3.6.1.1 *Convergent Validity*

Convergent Validity merupakan suatu pengukuran yang berfungsi untuk mengetahui sejauh mana ukuran berkorelasi secara positif dengan ukuran alternatif pada suatu kontstruk yang sama. Nilai *convergent validity* menunjukkan validitas atas indikator indikator pengukuran (Musyaffi et al., 2022). Nilai *convergent validity* dapat dilihat melalui nilai *loading factor* pada variabel enodogen dan eksogen, yaitu : (Duryadi, 2021).

1. Jika nilai outer *loading* lebih besar dari (0,7) atau outer loading > 0,7, maka *outer loading* pada *convergent validity* dapat dikatakan valid atau nilai yang direkomendasikan.
2. Jika nilai *outer loading* lebih besar dari (0,5) atau outer loading > 0,5, maka *outer loading* pada *convergent validity* masih bisa diterima atau ditoleransi.

3.6.1.2 *Discriminant Validity*

Discriminant validity merupakan nilai *cross loading factor* yang bertujuan untuk mengetahui terkait diskriminan yang ada dalam suatu konstruk penelitian. Cara yang dapat dilakukan untuk mengetahui terkait *discriminant* tersebut adalah melalui perbandingan nilai *loading factor* yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai *loading factor* konstruk yang lain. Nilai pengukuran pada *discriminant validity* dengan melihat nilai AVE *(Average Variance Extracted)* > 0.50. (Duryadi, 2021).

3.6.1.3 *Composite Reliability*

Composite Reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai realibilitas indikator indikator pada suatu variabel. Nilai *composite reliability* merupakan ukuran untuk mengukur reliabilitas suatu indikator (Musyaffi et al., 2022). Dengan nilai tersebut dapat terukur nilai realibilitas sesungguhnya dari suatu konstruk yang dibangun. Berikut ini adalah kriteria nilai *composite reliability*, yaitu: (Duryadi, 2021).

1. Jika nilai *composite reliability* > 0,7, maka dinyatakan valid dan memenuhi syarat *composite reliability*.
2. Jika nilai *composite reliability* antara 0,60 – 0,70 maka dikatakan masih dapat diterima nilai *composite reliability*.

3.6.1.4 *Cronbach Alpha*

Nilai *cronbach alpha* juga merupakan penilaian terhadap reliabilitas dari batas suatu konstruk (Musyaffi et al., 2022)**.** Nilai *Cronbach Alpha* mengukur konsistensi internal dari suatu indikator dengan nilai yang diharapkan, yaitu : (Duryadi, 2021).

1. Jika nilai *cronbach alpha* > 0,70 maka dinyatakan valid untuk nilai *cronbach alpha.*
2. Jika nilai *cronbach alpha* > 0,60 maka dikatakan masih dapat diterima nilai *cronbach alpha.*

3.6.2 Uji *Inner Model* atau Model Struktural (*Structural Model*)

Inner model mencakup pengukuran penjelasan (*explanatory)* varian dari variabel laten endogenus. Inner model untuk yang berkaitan dengan regresi yaitu mengukur tingkat pengaruh antar suatu variabel lainnya (Asari et al., 2023). Inner model dilakukan untuk mengetahui hubungan antar konstruk, nilai signifikan dan R-*Square* dan model penelitian. Inner model lebih mengarah pada regresi yaitu untuk menilai pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya. Teknik analisis data menggunakan Smart PLS terdapat beberapa kriteria yang digunakan untuk mengukur *inner model* atau model struktural yaitu, R-S*quare* (*Coeffecient Diterminance),* F-*Square (Effect Size)* dan Koefisien Jalur (*Path Coeffecient).*

3.6.2.1 R-*Square (Coeffecient Diterminance)*

Nilai R-*Square* ini merupakan koefisien determinasi pada suatu konstruk endogen. Nilai R-*Square* juga menjelaskan variasi dari variabel eksogen dan endogen. Penjelasan variasi tersebut dibagi ke beberapa kriteria, yakni : (Musyaffi et al., 2022).

1. Jika nilai R-*Square* 0,19 pengaruh eksogen terhadap endogen lemah.
2. Jika nilai R-*Square* 0,33 pengaruh eksogen terhadap endogen sedang.
3. Jika nilai R-*Square* 0,67 pengaruh eksogen terhadap endogen kuat.

3.6.2.2 F-*Square (Effect Size)*

Effect size merupakan prosedur yang dilaksanakan untuk mengetahi perubahan F-*Square* pada konstruk endogen. Perubahan nilai F-*Square* tersebut memperlihatkan pengaruh konstruk eksogen terhadap konstruk endogen terkait keberadaan substantif pengaruhnya. Nilai F-*Square* dibagi beberapa kategori, yakni: (Musyaffi et al., 2022).

1. Jika niai F-*Square* 0,02 dikategorikan kecil.
2. Jikai nilai F-*Square* 0,15 dikategorikam menengah.
3. Jika nilai F-*Square* 0,35 dikategorikan besar.

3.6.2.3 Koefisien Jalur *(Path Coeffecient)*

Koefisien jalur merupakan koefisien regresi standar yang menunjukkan pengaruh langsung dari variabel bebas terhadap variabel tergantung dalam suatu model jalur. Koefisien jalur dapat digunakan untuk memeriksa kemungkinan hubungan kausal antara variabel statistik. Nilai T statistik dan P Value menentukan signifikan pengaruh antar variabel, yaitu : (Duryadi, 2021).

1. Jika nilai *path coeffecient* positif, menunjukkan kecenderungan hubungan variabel yang searah.
2. Jika nilai *path coeffecient* negatif, menunjukkan kecenderungan hubungan variabel yang berbalik arah.
3. Jika nilai *path coeffecient* T Statistik > 1,65, maka signifikansi 10%.
4. Jika nilai *path coeffecient* T Statistik > 1,96, maka signifikansi 5%.

5. Jika nilai *path coeffecient* P-*value* < 0,05, maka signifikan.

3.6.3 Pengujian Hipotesis

Menurut (Asari et al., 2023) Pengujian hipotesis pada PLS-SEM dengan prosedur *bootsrapping* menggunakan metode *Bias-Correted and Accelerated* (BCa). *Bootstrap* untuk mengetahui nilai koefisien jalur, nilai t-statistik dan p-value. BCa-Bootstrap ini berfungsi menilai signifikan koefisien jalur dalam model struktural yang diindikasikan dengan nilai p value (<0.05). Nilai signifikansi antar konstruk dapat diketahui dengan menggunakan penggunaan terhadap hipotesis adalah ± 1.96. Kriteria pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Jika seluruh nilai p-*value* dibawah 0,05 atau p-value < 0,05 maka seluruh hipotesis dalam penelitian (H1) diterima.
2. Jika seluruh nilai p-*value* diatas 0,05 atau p-values > 0,05 maka seluruh hipotesis dalam penelitian (H0) ditolak.
3. Jika nilai t-statistik dibawah 1,96 atau t-statistik < 1,96 maka hipotesis (H0) ditolak atau hipotesis nol (H0).
4. Jika nilai t-statistik diatas 1,96 atau t-statistik > 1,96 maka hipotesis (H1) diterima atau hipotesis satu (H1).

3.6.3.1 Pengaruh Langsung (*Dirrect Effect*)

Menurut (Hair et al., 2023) Tujuan analisis *Dirrect Effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Kriteria pengujian hipotessis *Dirrect Effect* adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai koefisien jalur adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka variabel lainnya juga meningkat/naik.
2. Jika nilai koefisien jalur adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah.
3. Jika nilai p-value < 0,05 maka signifikan.
4. Jika nilai p-value > 0,05 maka tidak signifikan.

3.6.3.2 Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect)*

Menurut (Hair et al., 2023) tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diatara/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediasi). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect)* adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai P-values < 0.05 maka signifikan, artinya variabel mediator (Z) memediasi pengaruh variabel (X1) dan (X2) terhadap variabel endogen (Y). Dengan kata lain, pengaruhnya tidak langsung.
2. Jika nilai P-values > 0.05 maka tidak signifikan, artinya variabel mediator (Z) tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen (X1) dan (X2) terhadap variabel endogen (Y). Dengan kata lain, pengaruhnya langsung.

3.6.3.3 Pengaruh Total (*Total Effect*)

Menurut (Hair et al., 2023) *Total Effect* merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung), kriteria yaitu :

1. Jika nilai T Statistik > 1.96 maka dapat dikatakan signifikan.

2. Jika nilai T Statistik < 1.96 maka dapat dikatakan tidak signifikan.
3. Jika nilai P Values > 0.05 maka memiliki pengaruh negatif.
4. Jika nilai P Values < 0.05 maka memiliki pengaruh positif.

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menjadikan pengelolaan data dalam bentuk kuesioner atau angket yang terdiri dari 37 pernyataan, yaitu 9 pernyataan untuk variabel Kinerja (Y), 8 pernyataan untuk variabel Beban Kerja (X1), 10 pernyataan untuk variabel Stres Kerja (X2), dan 10 pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja (Z). Kuesioner diberikan kepada 67 orang karyawan Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan Energi Sumber Daya Mineral sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel cheklist.

Hasil data kuesioner penelitian disebarkan kemudian diberikan nilai dengan metode skala likert kemudian ditabulasi dan diolah menggunakan SEM-PLS dengan software Smart PLS. Setiap responden untuk menjawab kuesioner memiliki skor paling tinggi 5 point dan skor terendah 1 point, yang kemudian selanjutnya data dideskripsikan melalui data primer berupa kuesioner yang telah diuji dibawah ini.

4.1.2 Karakteristik Responden

4.1.2.1 Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini merupakan hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan Energi Sumber Daya Mineral yang menghasilkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin sebanyak 67 responden, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki laki	41	61 %
2.	Perempuan	26	39%
Total		**67**	**100 %**

Sumber : Hasil Kuesioner, 2025 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa dari 67 responden terdapat 41 orang (61%) orang laki laki dan perempuan sebanyak 26 orang (39%) orang. Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah laki laki pada karyawan Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan Energi Sumber Daya Mineral.

4.1.2.2 Identitas Berdasarkan Usia

Berikut ini merupakan hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan Energi Sumber Daya Mineral yang menghasilkan karakteristik responden berdasarkan usia responden sebanyak 67 responden, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Persentase
1.	20 – 30 tahun	15	23%
2.	31 – 40 tahun	7	11%
3.	41 – 50 tahun	33	49 %
4.	> 50 tahun	12	17 %
Total		**67**	**100 %**

Sumber : Hasil Kuesioner, 2025 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa dari 67 responden terdapat 15 orang (23 %) yang berusia 20 – 30 tahun, 7 orang (11%) yang berusia 31 – 40 tahun, 33 orang (49%) yang berusia 41 – 50 tahun, dan 12 orang (17%) yang berusia diatas 50 tahun.

Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang berusia 41 sampai 50 tahun yakni sebanyak 33 orang (49%).

4.1.2.3 Identitas Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut ini merupakan hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan Energi Sumber Daya Mineral yang menghasilkan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir sebanyak 67 responden, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SMA/SMK	8	12 %
2.	Diploma	11	16 %
3.	S1	35	52 %
4.	S2	10	15 %
5.	S3	3	5 %
Total		**67**	**100 %**

Sumber : Hasil Kuesioner, 2025 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa dari 67 responden terdapat 8 orang (12%) yang berpendidikan terakhir SMA/SMK, 11 orang (16%) yang berpendidikan terakhir Diploma, 35 orang (52%) yang berpendidikan terakhir S1, 10 orang (15%) yang berpendidikan terakhir S2 , dan 3 orang (5%) yang berpendidikan terakhir S3.

Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang berpendidikan terakhir S1 yakni sebanyak 35 orang (52%).

4.1.2.4 Identitas Berdasarkan Lama Bekerja

Berikut ini merupakan hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan Energi Sumber Daya Mineral yang menghasilkan

karakteristik responden berdasarkan lama bekerja sebanyak 67 responden, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1.	1 – 5 tahun	8	12 %
2.	6 – 10 tahun	27	40 %
3.	> 10 tahun	32	48 %
Total		**67**	**100 %**

Sumber : Hasil Kuesioner, 2025 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa dari 67 responden terdapat 8 orang (12 %) yang sudah bekerja 1- 5 tahun, 27 orang (40%) yang sudah bekerja 6 – 10 tahun, dan 32 orang (48%) yang sudah bekerja lebih dari 10 tahun.

Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang sudah bekerja diatas 10 tahun yakni sebanyak 32 orang (48%).

4.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu Kinerja Karyawan (Y), Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Kepuasan kerja (Z). Deskripsi hasil pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap item pernyataan yang dirangkum dalam tabel.

4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada karyawan Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan Energi Sumber Daya Mineral diperoleh nilai nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Kinerja (Y) sebagai berikut :

Tabel 4.5 Skor Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan (Y)												
No	**SS**		**S**		**KS**		**TS**		**STS**		**Total**	
Perny	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**
1	37	55.2%	21	31.3%	4	6.0%	2	3.0%	3	4.5%	**67**	**100%**
2	34	50.7%	20	29.9%	8	11.9%	2	3.0%	3	4.5%	**67**	**100%**
3	43	64.2%	12	17.9%	10	14.9%	0	0.0%	2	3.0%	**67**	**100%**
4	35	52.2%	16	23.9%	11	16.4%	3	4.5%	2	3.0%	**67**	**100%**
5	40	59.7%	18	26.9%	5	7.5%	2	3.0%	2	3.0%	**67**	**100%**
6	43	64.2%	12	17.9%	8	11.9%	1	1.5%	3	4.5%	**67**	**100%**
7	40	59.7%	17	25.4%	6	9.0%	1	1.5%	3	4.5%	**67**	**100%**
8	41	61.2%	19	28.4%	3	4.5%	1	1.5%	3	4.5%	**67**	**100%**
9	43	64.2%	11	16.4%	7	10.4%	3	4.5%	3	4.5%	**67**	**100%**

Sumber : Hasil Kuesioner, 2025 (data diolah)

Dari tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai standar. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang (55,2%).
2. Hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang diharapkan. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang (50,7%).
3. Saya selalu berusaha agar hasil kerja saya tidak ada kesalahan. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 43 orang (64,2%).
4. Saya memiliki kemampuan untuk menangani volume pekerjaan yang tinggi. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang (52,2%).

5. Saya secara rutin menyelesaikan tugas harian saya tanpa penundaan. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang (59,7%).
6. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dalam waktu yang singkat. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 43 orang (64,2%).
7. Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang (59,7%).
8. Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang (61,2%).
9. Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan beban kerja saya. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 43 orang (64,2%).

4.1.3.2 Variabel Beban Kerja

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada karyawan Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan Energi Sumber Daya Mineral diperoleh nilai nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Beban Kerja (X1) sebagai berikut :

Tabel 4.6 Skor Kuesioner Variabel Beban Kerja

Beban Kerja (X1)												
No	**SS**		**S**		**KS**		**TS**		**STS**		**Total**	
Perny	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**
1	27	40.3%	18	26.9%	12	17.9%	7	10.4%	3	4.5%	**67**	**100%**
2	27	40.3%	16	23.9%	17	25.4%	4	6.0%	3	4.5%	**67**	**100%**
3	28	41.8%	15	22.4%	14	20.9%	7	10.4%	3	4.5%	**67**	**100%**
4	37	55.2%	16	23.9%	8	11.9%	3	4.5%	3	4.5%	**67**	**100%**
5	40	59.7%	15	22.4%	4	6.0%	5	7.5%	3	4.5%	**67**	**100%**

Beban Kerja (X1)												
No	**SS**		**S**		**KS**		**TS**		**STS**		**Total**	
Perny	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**
6	27	40.3%	25	37.3%	8	11.9%	5	7.5%	2	3.0%	**67**	**100%**
7	40	59.7%	14	20.9%	10	14.9%	0	0.0%	3	4.5%	**67**	**100%**
8	31	46.3%	19	28.4%	12	17.9%	2	3.0%	3	4.5%	**67**	**100%**

Sumber : Hasil Kuesioner, 2025 (data diolah)

Dari tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan variabel beban kerja adalah sebagai berikut :

1. Saya memiliki target pekerjaan yang jelas dan spesifik. Jawaban responden menjawab. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang (40,3%).
2. Target pekerjaan saya selalu diperbarui dan disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang (40,3%).
3. Saya memiliki lingkungan kerja yang nyaman dan aman. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang (41,8%).
4. Saya memiliki peralatan kerja yang memadai dan berfungsi dengan baik. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang (55,2%).
5. Saya memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan tugas. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang (59,7%).
6. Saya dapat mengatur waktu kerja saya dengan efektif. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang (40,3%).

7. Saya memiliki standar pekerjaan yang jelas dan spesifik. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang (59,7%).
8. Saya memiliki prosedur kerja yang efektif dan efisien. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang (56,3%).

4.1.3.3 Variabel Stres Kerja

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada karyawan Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan Energi Sumber Daya Mineral diperoleh nilai nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Stres Kerja (X2) sebagai berikut :

Tabel 4.7 Skor Kuesioner Variabel Stres Kerja

Stres Kerja (X2)												
No	**SS**		**S**		**KS**		**TS**		**STS**		**Total**	
Perny	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**
1	30	44.8%	5	7.5%	16	23.9%	9	13.4%	7	10.4%	**67**	**100%**
2	28	41.8%	10	14.9%	9	13.4%	8	11.9%	12	17.9%	**67**	**100%**
3	30	44.8%	19	28.4%	10	14.9%	5	7.5%	3	4.5%	**67**	**100%**
4	25	37.3%	7	10.4%	23	34.3%	9	13.4%	3	4.5%	**67**	**100%**
5	27	40.3%	25	37.3%	8	11.9%	5	7.5%	2	3.0%	**67**	**100%**
6	31	46.3%	19	28.4%	7	10.4%	7	10.4%	3	4.5%	**67**	**100%**
7	27	40.3%	6	9.0%	15	22.4%	11	16.4%	8	11.9%	**67**	**100%**
8	26	38.8%	11	16.4%	12	17.9%	12	17.9%	6	9.0%	**67**	**100%**
9	28	41.8%	9	13.4%	14	20.9%	11	16.4%	5	7.5%	**67**	**100%**
10	26	38.8%	10	14.9%	8	11.9%	15	22.4%	8	11.9%	**67**	**100%**

Sumber : Hasil kuesioner, 2025 (data diolah)

Dari tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan variabel stres kerja adalah sebagai berikut :

1. Saya memiliki lingkungan kerja yang nyaman dan aman. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang (44,8%).

2. Saya memiliki peralatan kerja yang memadai dan berfungsi dengan baik. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang (41,8%).
3. Saya memiliki kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan saya. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang (44,8%).
4. Saya memiliki tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuan saya. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang (37,3%).
5. Saya merasa bahwa saya memiliki kesempatan untuk berkomunikasi dengan atasan dan rekan kerja saya. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang (40,3%).
6. Saya merasa bahwa saya memiliki kesempatan untuk bekerja sama dengan atasan dan rekan kerja saya. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang (46,3%).
7. Saya memiliki rencana pengembangan karir yang jelas dan spesifik. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang (40,3%).
8. Saya memiliki kesempatan untuk mengambil peran dan tanggung jawab yang lebih besar. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang (38,8%).
9. Saya memiliki peran dan tanggung jawab yang jelas dalam struktur organisasi. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang (41,8%).

10. Saya memiliki kesempatan untuk memberikan umpan balik dan saran. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang (38,8%).

4.1.3.4 Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada karyawan Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan Energi Sumber Daya Mineral diperoleh nilai nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Kepuasan Kerja (Z) sebagai berikut :

Tabel 4.8 Skor Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja (Z)												
No	**SS**		**S**		**KS**		**TS**		**STS**		**Total**	
Perny	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**
1	38	56.7%	23	34.3%	3	4.5%	0	0.0%	3	4.5%	**67**	**100%**
2	42	62.7%	11	16.4%	8	11.9%	4	6.0%	2	3.0%	**67**	**100%**
3	34	50.7%	14	20.9%	16	23.9%	1	1.5%	2	3.0%	**67**	**100%**
4	31	46.3%	14	20.9%	15	22.4%	4	6.0%	3	4.5%	**67**	**100%**
5	37	55.2%	19	28.4%	7	10.4%	2	3.0%	2	3.0%	**67**	**100%**
6	28	41.8%	13	19.4%	12	17.9%	7	10.4%	7	10.4%	**67**	**100%**
7	29	43.3%	20	29.9%	13	19.4%	3	4.5%	2	3.0%	**67**	**100%**
8	30	44.8%	7	10.4%	15	22.4%	11	16.4%	4	6.0%	**67**	**100%**
9	40	59.7%	15	22.4%	7	10.4%	2	3.0%	3	4.5%	**67**	**100%**
10	33	49.3%	23	34.3%	5	7.5%	4	6.0%	2	3.0%	**67**	**100%**

Sumber : Hasil Kuesioner, 2025 (data diolah)

Dari tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan variabel kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Saya merasa bahwa gaji saya sesuai dengan kemampuan dan pengalaman saya. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang (56,7%).

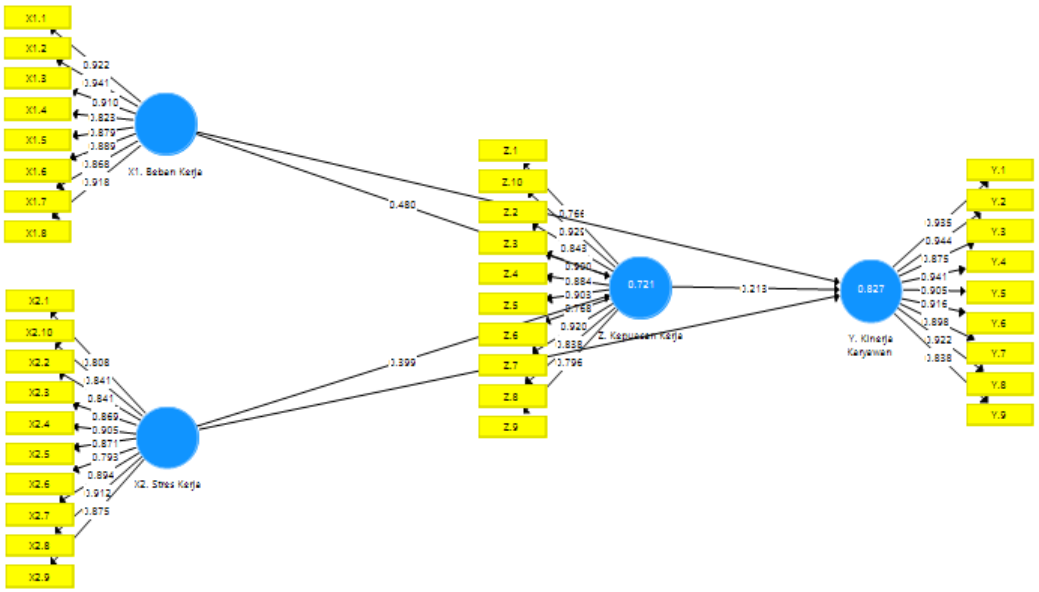
2. Saya merasa bahwa gaji saya memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup saya. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 42 orang (62,7%).
3. Saya merasa bahwa atasan saya memberikan bimbingan dan dukungan yang memadai. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang (50,7%).
4. Saya merasa bahwa atasan saya memberikan umpan balik yang konstruktif dan berguna. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang (46,3%).
5. Saya merasa bahwa rekan kerja saya memiliki komunikasi yang efektif dan terbuka. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang (55,2%).
6. Saya merasa bahwa rekan kerja saya memiliki kesediaan untuk membantu dan bekerja sama. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang (41,8%).
7. Saya merasa bahwa pekerjaan saya memiliki tujuan yang jelas dan bermakna. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang (43,3%).
8. Saya merasa bahwa pekerjaan saya memiliki kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan kemampuan. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang (44,8 %).
9. Saya merasa bahwa kesempatan promosi di perusahaan ini cukup besar. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang (59,7%).

10. Saya merasa bahwa proses promosi di perusahaan ini transparan dan adil. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang (49,3%).

4.2 Analisis Data

Analisis data merupakan jawaban dari rumusan masalah apakah suatu variabel berpengaruh terhadap variabel lainnya. Variabel dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan sebagai variabel terikat, beban kerja dan stres kerja sebagai variabel bebas, dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening atau mediasi. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan software SmartPLS (*Partial Least Square)*. Teknik ini terdapat 2 model pengukuran dalam SmartPLS yaitu *Outer Model* dan *Inner Model.*

Evaluasi pengukuran *outer model* dan *inner model* dalam diagram evaluasi mencantumkan nilai *loading factor.* Dalam penelitian ini, indikator konstruk yang dianggap valid jika nilai *loading factor* lebih dari 0,7 dan model memenuhi persyaratan untuk pengujian tahap berikutnya.



Gambar 4.1 *Standardized Loading Factor*

Berdasarkan gambar 4.1 diatas menunjukkan setiap indikator konstruk dianggap sudah valid karena nilai *loading factor* sudah diatas 0,70 yang berarti *loading factor* sudah memenuhi syarat untuk dilakukan pengujian berikutnya.

4.2.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

4.2.1.1 *Convergent Validity*

Convergent validity merupakan suatu pengukuran yang berfungsi untuk mengetahui sejauh mana ukuran berkorelasi secara positif dengan ukuran alternatif pada suatu konstruk yang sama. Nilai *convergent validity* menunjukkan validitas atas indikator indikator pengukuran. Nilai *convergent validity* dapat dilihat melalui nilai *loading factor* pada variabel endogen dan eksogen, yaitu nilai yang direkomendasikan untuk *convergent validity* diatas 0,70 dinyatakan valid dan jika nilai *convergent validity* diatas 0,50 masih dapat ditoleransi (Duryadi,2021).

Tabel 4.9 Hasil Uji *Outer Loading*

	X1. Beban Kerja	X2. Stres Kerja	Y. Kinerja Karyawan	Z. Kepuasan Kerja
X1.1	0,922			
X1.2	0,941			
X1.3	0,910			
X1.4	0,823			
X1.5	0,879			
X1.6	0,889			
X1.7	0,868			
X1.8	0,918			
X2.1		0,808		
X2.10		0,841		
X2.2		0,841		
X2.3		0,869		
X2.4		0,905		
X2.5		0,871		
X2.6		0,793		
X2.7		0,894		
X2.8		0,912		

	X1. Beban Kerja	X2. Stres Kerja	Y. Kinerja Karyawan	Z. Kepuasan Kerja
X2.9		0,875		
Y.1			0,935	
Y.2			0,944	
Y.3			0,875	
Y.4			0,941	
Y.5			0,905	
Y.6			0,916	
Y.7			0,898	
Y.8			0,922	
Y.9			0,838	
Z.1				0,766
Z.10				0,929
Z.2				0,843
Z.3				0,900
Z.4				0,884
Z.5				0,903
Z.6				0,768
Z.7				0,920
Z.8				0,838
Z.9				0,796

Sumber : SmartPLS 3, 2025 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat dilihat bahwa nilai *outer loading* dapat disimpulkan bahwa nilai *outer loading* pada variabel beban kerja, stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan sudah bisa dikatakan memenuhi standar nilai dalam pengujian validitas dan dikatakan valid dikarenakan semua indikator hasil nilai *outer loading* diatas 0,70.

4.2.1.2 *Discriminant Validity*

Discriminant validity adalah sejauh mana suatu konstruk benar benar berbeda dari konstruk lainnya (konstruk unik). Nilai *discriminant validity* merupakan nilai *cross loading faktor* yang bertujuan untuk mengetahui terkait diskriminan yang ada dalam suatu konstruk penelitian. Nilai *discriminant validity* dapat dilihat dalam suatu konstruk dengan perbandingan yang menghasilkan angka lebih antara nilai loading konstruk yang dituju dengan nilai loading konstruk yang

lain. Jika setiap indikator nilai *cross loading* diatas 0,50 maka dikatakan nilai *discriminant validity* baik (Duryadi, 2021).

Tabel 4.10 Hasil Uji *Average Variance Extracted (AVE)*

	Average Variance Extracted (AVE)
X1. Beban Kerja	0,800
X2. Stres Kerja	0,743
Y. Kinerja Karyawan	0,826
Z. Kepuasan Kerja	0,734

Sumber : SmartPLS 3, 2025 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat dilihat bahwa nilai AVE (*Average Varian Extracted)* untuk semua konstruk memiliki nilai > 0.50. Oleh karena itu tidak ada permasalahan *discriminant validity* pada model yang diuji dan *discriminant validity* dikatakan baik.

4.2.1.3 *Composite Reliability*

Composite Reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator indikator pada suatu variabel. Nilai *composite reliability* merupakan ukuran untuk mengukur reliabilitas suatu indikator. Dengan nilai tersebut dapat terukur nilai realibilitas sesungguhnya dari suatu konstruk yang dibangun. Nilai *composite reliability* diharapkan diatas 0,70 dinyatakan baik dan nilai *composite reliability* 0,60 – 0,70 masih dapat diterima (Duryadi, 2021).

Tabel 4.11 Hasil Uji *Composite Realibility*

	Composite Reliability
X1. Beban Kerja	0,970
X2. Stres Kerja	0,966
Y. Kinerja Karyawan	0,977
Z. Kepuasan Kerja	0,965

Sumber : SmartPLS 3, 2025 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat dilihat bahwa nilai *composite reliability* dapat disimpulkan pada variabel beban kerja, stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan sudah bisa dikatakan memenuhi standar nilai dalam pengujian reliabilitas dan dikatakan valid dikarenakan semua variabel hasil nilai *composite reliability* diatas 0,70.

4.2.1.4 *Cronbach Alpha*

Nilai *cronbach alpha* juga merupakan penilaian terhadap reliabilitas dari batas suatu konstruk. Nilai *cronbach alpha* mengukur konsistensi internal dari suatu indikator dengan nilai yang diharapkan diatas 0,70 dinyatakan valid dan jika nilai diatas 0,60 masih dapat diterima (Duryadi, 2021).

Tabel 4.12 Hasil Uji *Cronbach Alpha*

	Cronbach's Alpha
X1. Beban Kerja	0,964
X2. Stres Kerja	0,962
Y. Kinerja Karyawan	0,973
Z. Kepuasan Kerja	0,959

Sumber : SmartPLS 3, 2025 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat dilihat bahwa nilai *cronbach alpha* dapat disimpulkan pada variabel beban kerja, stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan sudah bisa dikatakan memenuhi standar nilai dalam pengujian reliabilitas dan dikatakan valid dikarenakan semua variabel hasil nilai *cronbcah alpha* diatas 0,70.

4.2.2 Analisis Model Struktural *(Inner Model)*

4.2.2.1 R-*Square*

Nilai R-*Square* merupakan koefisien determinasi pada suatu konstruk endogen. Nilai R-*Square* juga menjelaskan variasi dari variabel eksogen dan endogen. Penjelasan variabel tersebut dibagi, yakni nilai R-*Square* 0,19 lemah, nilai R-*Square* 0,33 sedang, dan nilai R-*Square* 0,67 kuat (Musyaffi et al., 2022).

Tabel 4.13 Hasil Uji R-*Square*

	R Square	R Square Adjusted
Y. Kinerja Karyawan	0,827	0,818
Z. Kepuasan Kerja	0,721	0,712

Sumber : SmartPLS 3, 2025 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat diketahui bahwa R *Squre Adjusted* model jalur I = 0,818. Artinya kemampuan variabel beban kerja dan stres kerja dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan adalah sebesar 81,8 %, dengan kata lain tergolong kuat. R *Square Adjusted* model jalur II = 0.712. Artinya kemampuan variabel beban kerja dan stres kerja dalam menjelaskan variabel kepuasan kerja adalah sebesar 71,2%, dengan kata lain R-*Square* dalam kategori kuat.

4.2.2.2 F-*Square*

Effect size merupakan prosedur yang dilaksanakan untuk mengetahui perubahan F-*Square* pada konstruk endogen. Perubahan nilai F-*Square* tersebut memperlihatkan pengaruh konstruk eksogen terhadap konstruk endogen terkait keberadaan substantif pengaruhnya. Nilai F-*Square* dibagi beberapa kategori, yakni F-*Square* 0,02 kecil dan nilai F-*Square* 0,15 menengah, dan nilai F-*Square* 0,35 besar (Musyaffi et al., 2022).

Tabel 4.14 Hasil Uji F-*Square*

	X1. Beban Kerja	X2. Stres Kerja	Y. Kinerja Karyawan	Z. Kepuasan Kerja
X1. Beban Kerja			**0,893**	**0,204**
X2. Stres Kerja			0,034	0,141
Y. Kinerja Karyawan				
Z. Kepuasan Kerja			0,073	

Sumber : SmartPLS 3, 2025 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat diketahui bahwa hasil pengujian F-*Square* pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja dimediasi oleh kepuasan kerja, yaitu :

1. Beban kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai F-*Square* 0,893 maka meiliki efek yang besar.
2. Stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai F-*Square* 0,034 maka memiliki efek yang kecil.
3. Beban kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Z) memiliki nilai F-*Square* 0,204 maka memiliki efek menengah.
4. Stres kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) memiliki nilai F-*Square* 0,141 maka memiliki efek yang menengah.
5. Kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai F-*Square* 0,073 maka memiliki efek yang kecil.

4.2.2.3 *Path Coeffecient*

Koefisien jalur merupakan koefisien regresi standar yang menunjukkan pengaruh langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat tergantung dalam suatu model jalur. Koefisien jalur dapat digunakan untuk memeriksa kemungkinan hubungan kausal antara variabel statistik. Nilai *path coeffecient* menentukan

pengaruh antar variabel, yaitu cenderung hubungan variabel searah atau berbalik arah (Duryadi, 2021).

Tabel 4.15 Hasil Uji *Path Coefficient*

	X1. Beban Kerja	X2. Stres Kerja	Y. Kinerja Karyawan	Z. Kepuasan Kerja
X1. Beban Kerja			0,867	0,480
X2. Stres Kerja			-0,164	0,399
Y. Kinerja Karyawan				
Z. Kepuasan Kerja			0,213	

Sumber : Smart PLS 3, 2025 (data diolah)

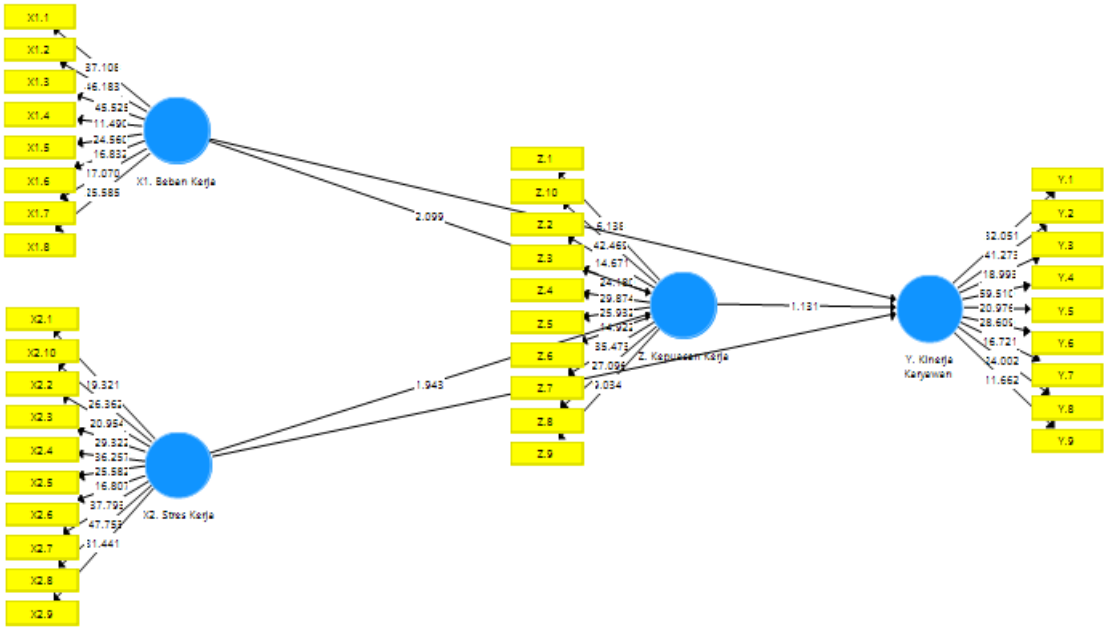
Berdasarkan tabel 4.15 diatas maka dapat diketahui bahwa hasil pengujian *path coefficient* pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja dimediasi oleh kontrol diri, yaitu :

1. Beban kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai *path coefficient* 0,867 karena positif maka cenderung hubungan variabel searah.
2. Stres kerja kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai *path coefficient* -0,164 karena negatif maka cenderung hubungan variabel berbalik arah.
3. Beban kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Z) memiliki nilai *path coefficient* 0,480 karena positif maka cenderung hubungan variabel searah.
4. Stres kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) memiliki nilai *path coefficient* 0,399 karena positif maka cenderung hubungan variabel searah.
5. kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai *path coefficient* 0,213 karena positif maka cenderung hubungan variabel searah.

4.2.3 Analisis Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada PLS-SEM dengan prosedur *bootsrapping* menggunakan metode *Bias-Correted and Accelerated* (BCa). *Bootstrap* untuk mengetahui nilai koefisien jalur, nilai t-statistik dan p-value. BCa-Bootstrap ini berfungsi menilai signifikan koefisien jalur dalam model struktural yang diindikasikan dengan nilai p value (<0.05). Nilai signifikansi antar konstruk dapat diketahui dengan menggunakan penggunaan terhadap hipotesis adalah ± 1.96.

Berikut ini merupakan teknik analisis untuk menguji hipotesis, dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 4.2 Uji Hipotesis

4.2.3.1 *Dirrect Effect*

Menurut (Hair et al., 2023) tujuan analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Kriteria pengujian hipotesis *direct*

effect adalah jika nilai p-*value* < 0,05 maka signifikan, dan jikan nilai p-*value* > 0,05 maka tidak signifikan.

Tabel 4.16 Hasil Uji *Direct Effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
X1. Beban Kerja -> Y. Kinerja Karyawan	0,867	0,917	0,180	4,824	**0,000**
X1. Beban Kerja -> Z. Kepuasan Kerja	0,480	0,442	0,229	2,099	**0,040**
X2. Stres Kerja -> Y. Kinerja Karyawan	-0,164	-0,174	0,187	0,878	**0,383**
X2. Stres Kerja -> Z. Kepuasan Kerja	0,399	0,435	0,205	1,943	**0,056**
Z. Kepuasan Kerja -> Y. Kinerja Karyawan	0,213	0,169	0,189	1,131	**0,262**

Sumber : Smart PLS 3, 2025 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.16 diatas maka dapat diketahui bahwa hasil pengujian *dirrect effect* pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja yaitu :

1. Beban kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai P-Values 0,000 < 0,05, artinya berpengaruh signifikan.
2. Stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai P-Values 0,383 > 0,05, artinya tidak berpengaruh signifikan.
3. Beban kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Z) memiliki nilai P-Values 0,040 < 0,05, artinya berpengaruh signifikan.
4. Stres kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) memiliki nilai P-Values 0,056 > 0,05, artinya tidak berpengaruh signifikan.
5. Kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai P-Values 0,262 > 0,05 artinya tidak berpengaruh signifikan.

4.2.3.2 *Indirrect Effect*

Menurut (Hair et al., 2023) tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantara/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediasi). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect)* adalah jika nilai P-*Values* < 0,05 maka signifikan, artinya variabel mediator (Z) memediasi pengaruh variabel eksogen (X1) dan (X2) terhadap variabel endogen (Y) pengaruhnya tidak langsung dan jika nilai P-*Values* > 0,05 maka tidak signifikan yang artinya variabel mediator (Z) tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen (X1) dan (X2) terhdaap variabel endogen (Y) pengaruhnya langsung.

Tabel 4.17 Hasil Uji *Indirect Effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
X1. Beban Kerja -> Z. Kepuasan Kerja -> Y. Kinerja Karyawan	0,102	0,075	0,098	1,040	**0,302**
X2. Stres Kerja -> Z. Kepuasan Kerja -> Y. Kinerja Karyawan	0,085	0,075	0,087	0,977	**0,332**

Sumber : Smart PLS 3, 2025 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.17 diatas maka dapat diketahui bahwa hasil pengujian *indirect effect* pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepusan kerja yaitu :

1. Beban kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dimediasi oleh kepuasan kerja (Z) memiliki nilai P-Values 0,302 > 0,05, artinya tidak signifikan. Dengan kata lain pengaruhnya adalah langsung.

2. Stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dimediasi oleh kepuasan kerja (Z) memiliki nilai P-Values 0,332 > 0,05, artinya tidak signifikan. Dengan kata lain pengaruhnya adalah langsung.

4.2.3.3 *Total Effect*

Menurut (Hair et al., 2023) *Total effect* merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung)dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung). Kriteria menentukan pengaruh total (*total effect)* adalah jika nilai T Statistik > 1,96 maka dapat dikatakan signifikan, jika nilai T Statistik < 1,96 maka dapat dikatakan tidak signifikan, jika nilai P *Value* > 0,05 maka memiliki pengaruh negatif, dan jika nilai P-*Values* < 0,05 maka memiliki pengaruh positif.

Tabel 4.18 Hasil Uji *Total Effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
X1. Beban Kerja -> Y. Kinerja Karyawan	0,970	0,991	0,150	6,472	**0,000**
X1. Beban Kerja -> Z. Kepuasan Kerja	0,480	0,442	0,229	2,099	**0,040**
X2. Stres Kerja -> Y. Kinerja Karyawan	-0,079	-0,099	0,149	0,528	**0,599**
X2. Stres Kerja -> Z. Kepuasan Kerja	0,399	0,435	0,205	1,943	**0,056**
Z. Kepuasan Kerja -> Y. Kinerja Karyawan	0,213	0,169	0,189	1,131	**0,262**

Sumber : Smart PLS 3, 2025 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.18 diatas maka dapat diketahui bahwa hasil pengujian *total effect* pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepusan kerja yaitu :

1. Beban kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai T-Statistik 6,472 > 1,96 dan P-Values 0,000 < 0,05 artinya berpengaruh signifikan dan positif.
2. Stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai T-Statistik 0,528 < 1,96 dan P-Values 0,599 > 0,05, artinya tidak berpengaruh signifikan dan negatif.
3. Beban kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Z) memiliki nilai T-Statistik 2,099 > 1,96 dan P-Values 0,040 < 0,05, artinya berpengaruh signifikan dan positif.
4. Stres kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) memiliki nilai T-Statistik 1,943 < 1,96 dan P-Values 0,056 > 0,05, artinya tidak berpengaruh signifikan dan negatif.
5. Kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai T-Statistik 1,131 < 1,96 dan P-Values 0,262 > 0,05, artinya tidak berpengaruh signifikan dan negatif.

4.3 Pembahasan

Hasil penelitian ini didasari oleh analisis kesesuaian teori, pendapat, dan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan serta pola perilaku yang harus dilakukan. Untuk itu, terdapat tujuh bagian utama yang menjadi pembahasan dalam hasil penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

4.3.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh beban kerja terhadap kinerja, nilai T Statistic (|O/STDEV|) = 4,824 > 1,96 dan P-Values 0,000 < 0,05, artinya beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Beban kerja merujuk pada total tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu. Hal ini melibatkan berbagai elemen pekerjaan, baik yang bersifat fisik maupun mental, yang memerlukan usaha dan energi untuk diselesaikan. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia dan psikologi perusahaan, karena pengelolaan beban kerja yang tepat dapat menjadi kunci untuk mencapai hasil yang optimal. Beban kerja mencakup berbagai elemen, seperti jumlah tugas, tingkat kesulitan pekerjaan, serta waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Ketika beban kerja dikelola dengan baik, karyawan akan merasa lebih termotivasi dan lebih mampu memberikan kontribusi maksimal, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja individu maupun tim. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu berat atau tidak seimbang dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan produktivitas. Dalam kondisi ini, karyawan bisa merasa tertekan dan kesulitan memenuhi ekspektasi pekerjaan, yang berisiko mengurangi kualitas kerja, meningkatkan absensi, dan bahkan meningkatkan tingkat pergantian karyawan.

Hasil ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara beban kerja dan kinerja, di mana beban kerja yang sesuai dapat meningkatkan fokus dan efisiensi, sementara beban kerja yang berlebihan dapat mengganggu konsentrasi dan kreativitas. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengetahui batasan beban kerja yang optimal dan menerapkan strategi pengelolaan yang efektif, seperti penjadwalan yang fleksibel, distribusi tugas yang adil, dan penyediaan sumber daya yang memadai. Dengan cara ini, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan

produktif, yang pada akhirnya berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang perusahaan. Selain itu, perhatian terhadap keseimbangan beban kerja juga dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan, yang merupakan aset penting bagi setiap perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Zahro & Abadiyah, 2024), (Nurhasanah et al., 2022), (Pangestu et al., 2022), (Putri et al., 2023),(Wijayanti et al., 2024), dan (Saputra et al., 2025) yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hasibuan, 2023) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

4.3.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh stres kerja terhadap kinerja, nilai T Statistic (|O/STDEV|) = 0,878 < 1,96 dan P-Values 0,383 > 0,05, artinya stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hal ini menandakan bahwa meskipun stres kerja sering dianggap sebagai faktor yang dapat menghambat produktivitas, tidak selalu memiliki dampak negatif pada kinerja. Setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda dalam mengelola stres, beberapa karyawan mungkin memiliki keterampilan yang baik, yang memungkinkan mereka untuk tetap fokus dan produktif meskipun dalam tekanan. lingkungan kerja yang mendukung, seperti dukungan dari rekan kerja dan atasan, dapat memainkan peran penting dalam mengurangi dampak negatif stres. Ketika karyawan merasa didukung, mereka dapat mengatasi stres dengan lebih efektif, sehingga kinerja mereka tetap terjaga. Selain itu, faktor lain seperti motivasi

intrinsik, keterlibatan dalam pekerjaan, dan kepuasan kerja mungkin memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja dibandingkan stres itu sendiri.

Dalam beberapa situasi, stres malah dapat berfungsi sebagai pemicu untuk mendorong karyawan bekerja lebih keras dan mencapai tujuannya, sehingga tidak selalu bermakna buruk. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami bahwa pengelolaan stres tidak hanya soal mengurangi tekanan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memberdayakan karyawan untuk menghadapi tantangan dengan cara yang baik.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Zahro & Abadiyah, 2024), (Anggraini et al., 2023), (Saputra et al., 2025), (Wijayanti et al., 2024), dan (R. Saputra et al., 2025) yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Anggraini et al., 2023), dan (Hasibuan, 2023) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

4.3.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja, nilai T Statistic (|O/STDEV|) = 2,099 > 1,96 dan P-Values 0,040 < 0,05 , artinya beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kinerja.

Beban kerja mencakup jumlah tugas yang perlu diselesaikan, tingkat kesulitan pekerjaan, serta waktu yang tersedia untuk menyelesaikan tugas tersebut. Ketika beban kerja dikelola dengan baik, karyawan cenderung merasa lebih mampu memenuhi tuntutan pekerjaan mereka, yang dapat meningkatkan semangat dan

kepuasan. Sebaliknya, beban kerja yang berlebihan atau tidak seimbang dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan ketidakpuasan, yang pada akhirnya berdampak negatif pada produktifitas. Dalam hal ini, kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, tetapi juga oleh cara pekerjaan tersebut disusun dan dikelola. Ketika beban kerja yang terstruktur dengan jelas, dimana karyawan memahami tugas dan tanggung jawab mereka, dapat memberikan kepuasan itu sendiri. Selain itu, dukungan dari rekan kerja, juga sangat berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik .

Ketika karyawan merasa didukung dan memiliki sumber daya yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan mereka, mereka lebih cenderung merasa puas. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan strategi manajemen beban kerja yang efektif, seperti penjadwalan fleksibel, pembagian tugas yang adil, dan penyediaan pelatihan yang sesuai, untuk memastikan karyawan tidak hanya dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik, tetapi juga merasa puas dan termotivasi. Dengan demikian, pengelolaan beban kerja yang efektif tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga menciptakan kinerja yang positif, di mana karyawan merasa dihargai dan terlibat, yang pada akhirnya akan mendukung kesuksesan jangka panjang perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Zahro & Abadiyah, 2024), (Nurhasanah et al., 2022), (Saputra et al., 2025), (Saputra, 2024), dan (Wijayanti et al., 2024) yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja.

4.3.4 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja, nilai T Statistic (|O/STDEV|) = 1, 943 < 1,96 dan P-Values 0,056 > 0,05 , artinya stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hal ini menandakan bahwa meskipun stres kerja sering dianggap sebagai faktor yang dapat memengaruhi kesejahteraan dan kepuasan karyawan, dalam hal ini, bahwa stres kerja tidak secara langsung mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Hal ini disebabkan oleh beberapa hal. Pertama, individu memiliki kemampuan yang bervariasi dalam mengelola stres, sebagian karyawan mampu mengatasi tekanan dengan baik dan tetap merasa puas dengan pekerjaan mereka meskipun menghadapi tekanan. Kedua, lingkungan kerja yang positif serta dukungan dari rekan kerja dapat berperan penting dalam mengurangi dampak negatif stres. Ketika karyawan merasa didukung dan memiliki sumber daya yang memadai, mereka bisa mempertahankan kepuasan kerja meskipun mengalami stres. Selain itu, faktor lain seperti motivasi, pengakuan terhadap prestasi, dan kesempatan untuk pengembangan diri mungkin memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja daripada stres itu sendiri.

Dalam beberapa situasi, stres malah dapat berfungsi sebagai pemicu untuk mendorong karyawan bekerja lebih keras dan mencapai tujuannya, sehingga tidak selalu memiliki makna yang negatif. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk tidak hanya fokus pada pengurangan stres, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang mendukung, di mana karyawan merasa dihargai dan memiliki sumber daya yang cukup untuk mengatasi tantangan yang ada. Dengan pendekatan yang lebih

holistik, perusahaan dapat memastikan karyawan tetap merasa puas dan terlibat dalam pekerjaan mereka meskipun menghadapi situasi yang penuh tantangan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Zahro & Abadiyah, 2024), (Bhatsary, 2020), (Putri et al., 2023), (Saputra, 2024), (Saputra et al., 2025), (Prayogi et al., 2019), dan (Wijayanti et al., 2024) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja.

4.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, nilai T Statistic (|O/STDEV|) = 1,131 < 1,96 dan P-Values 0,262 > 0,05 , artinya kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hal ini menandakan bahwa meskipun kepuasan kerja sering dianggap sebagai faktor penting dalam meningkatkan produktivitas, dalam hasil penelitian ini, tidak ditemukan pengaruh yang cukup untuk mendukung adanya hubungan langsung antara keduanya. Salah satu alasan yang mungkin menjelaskan pengaruh ini adalah bahwa kepuasan kerja adalah konsep yang kompleks dan sangat subjektif, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti lingkungan kerja, hubungan antar individu, dan harapan pribadi. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka tidak selalu menunjukkan kinerja yang tinggi jika mereka tidak memiliki keterampilan yang memadai atau jika mereka tidak didukung oleh sistem manajemen yang efektif. Disisi lain, karyawan yang merasa tidak puas mungkin tetap dapat menunjukkan kinerja yang baik karena faktor motivasi eksternal, seperti tekanan untuk memenuhi target atau harapan atasan.

Dalam beberapa kondisi, karyawan mungkin merasa terpaksa untuk mempertahankan kinerja yang baik meskipun tidak puas dengan kondisi kerja mereka, sehingga menciptakan kesan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Selain itu, faktor-faktor lain seperti beban kerja, tingkat stres, dan kesempatan untuk pengembangan diri mungkin memiliki dampak yang lebih besar terhadap kinerja dibandingkan dengan kepuasan kerja itu sendiri. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk tidak hanya fokus pada peningkatan kepuasan kerja sebagai satu-satunya strategi untuk meningkatkan kinerja, tetapi juga untuk mempertimbangkan berbagai faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Zahro & Abadiyah, 2024), (Anggraini et al., 2023), (Saputra, 2024), (Saputra et al., 2025), dan (Wijayanti et al., 2024) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Putri et al., 2023) yang menyatakan tidak ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja.

4.3.6 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh beban kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja,nilai T Statistic (|O/STDEV|) = 1,040 < 1,96 dan P-Values 0,302 > 0,05, artinya beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Hasil dalam penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja belum mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun beban kerja berperan penting untuk mengukur kepuasan kerja, pengaruhnya terhadap kinerja karyawan tidak selalu tampak signifikan. Beban kerja yang dialami karyawan tidak selalu berkontribusi pada peningkatan atau penurunan kepuasan kerja, yang berarti kepuasan kerja tidak berfungsi sebagai mediator yang efektif antara beban kerja dan kinerja. Setiap karyawan mungkin memiliki cara yang berbeda dalam mengelola beban kerja mereka. Beberapa karyawan merasa termotivasi dan puas ketika menghadapi tantangan, sementara yang lain bisa merasa terbebani dan tidak puas. Selain itu, faktor-faktor lain seperti dukungan, lingkungan kerja, mungkin lebih berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja dibandingkan dengan beban kerja itu sendiri.

Dalam beberapa situasi, karyawan yang memiliki beban kerja tinggi namun merasa didukung oleh manajemen dan rekan-rekan mereka mungkin tetap menunjukkan kinerja yang baik, meskipun tingkat kepuasan kerja mereka tidak meningkat. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk tidak hanya fokus pada pengelolaan beban kerja, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberdayakan karyawan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Zahro & Abadiyah, 2024), (Putri et al., 2023), (Saputra et al., 2025), dan (Saputra, 2024) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wijayanti et al., 2024), dan (Nurhasanah et al., 2022) yang menyatakan kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja.

4.3.7 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh stres kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja,nilai T Statistic (|O/STDEV|) = 0,977 < 1,96 dan P-Values 0,332 > 0,05, artinya stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Hasil dalam penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja belum mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja. Stres kerja tidak selalu memiliki dampak langsung pada kepuasan kerja, yang berarti bahwa meskipun stres kerja dapat memengaruhi kondisi psikologis karyawan, dampaknya terhadap kinerja tidak terjadi melalui peningkatan atau penurunan kepuasan kerja.

Hal ini dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Pertama, setiap individu merespons stres dengan cara yang berbeda. Sebagian karyawan mungkin mampu mengelola stres dengan baik dan tetap mempertahankan kinerja yang tinggi, meskipun merasa tertekan. Dalam hal ini, stres tidak selalu menyebabkan penurunan kepuasan kerja, sehingga tidak ada jalur yang jelas bagi kepuasan kerja untuk memediasi hubungan tersebut. Kedua, faktor lain seperti dukungan sosial, lingkungan kerja, dan keterampilan individu mungkin lebih berpengaruh terhadap kinerja daripada kepuasan kerja. Seorang karyawan yang merasa stres akibat beban kerja yang berat, tetapi mendapat dukungan yang kuat dari rekan-rekan dan atasan, mungkin tetap menunjukkan kinerja yang baik tanpa adanya penurunan kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kerja adalah konsep yang kompleks, dipengaruhi oleh

berbagai elemen seperti pengakuan atas prestasi, peluang untuk pengembangan karir, dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Oleh karena itu, meskipun stres kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja, hubungan ini tidak selalu bersifat langsung atau signifikan.

Dengan demikian, penting bagi perusahaan untuk memahami bahwa pengelolaan stres dan peningkatan kepuasan kerja perlu dilakukan secara terpisah dan tidak selalu saling terkait. Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana karyawan merasa dihargai dan memiliki sumber daya yang cukup untuk mengatasi stres, tanpa mengandalkan kepuasan kerja sebagai mediator dalam meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wijayanti et al., 2024) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja. Sebaliknya hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Saputra et al., 2025), dan (Anggraini et al., 2023) yang menyatakan kepuasan kerja memediasi pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan dinas perindustrian, perdagangan dan energi sumber daya mineral dengan responden pada penelitian ini berjumlah 67 orang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa semakin tinggi beban kerja karyawan maka semakin berdampak pada kinerja pada seorang karyawan yang disebabkan oleh tekanan dari pekerjaan itu sendiri.
2. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa meskipun karyawan terkadang merasakan stres pada pekerjaannya, karyawan mungkin memiliki keterampilan yang baik, yang memungkinkan mereka untuk tetap fokus dan produktif meskipun dalam tekanan.
3. Beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja yang berarti bahwa ketika beban kerja dikelola dengan baik, karyawan cenderung merasa lebih mampu memenuhi tuntutan pekerjaan mereka, yang dapat meningkatkan semangat dan kepuasan.
4. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja yang berarti bahwa stres kerja tidak secara langsung mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang disebabkan oleh individu memiliki kemampuan yang

bervariasi dalam mengelola stres, sebagian karyawan mampu mengatasi tekanan dengan baik dan tetap merasa puas dengan pekerjaan mereka meskipun menghadapi tekanan.

5. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka tidak selalu menunjukkan kinerja yang tinggi jika mereka tidak memiliki keterampilan yang memadai atau jika mereka tidak didukung oleh sistem manajemen yang efektif.
6. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada karyawan yang berarti bahwa karyawan yang memiliki beban kerja tinggi namun merasa didukung oleh manajemen dan rekan-rekan mereka mungkin tetap menunjukkan kinerja yang baik, meskipun tingkat kepuasan kerja mereka tidak meningkat.
7. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada karyawan yang berarti bahwa sebagian karyawan mungkin mampu mengelola stres dengan baik dan tetap mempertahankan kinerja yang tinggi, meskipun merasa tertekan dan tidak merasa puas dalam bekerja.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini peneliti dapat menyarankan hal hal sebagai berikut :

1. Mengenai beban kerja , perusahaan dapat menyelenggarakan pelatihan tentang manajemen waktu agar karyawan terbantu dalam memprioritaskan tugas-tugas mereka dan membuat sistem manajemen tugas yang jelas,

sehingga karyawan tahu mana yang harus diselesaikan terlebih dahulu agar tidak terbebani dengan beban kerja yang tinggi.

2. Mengenai stres kerja sebaiknya perusahaan selalu berusaha mengendalikan konflik yang terjadi pada karyawan dan memprioritaskan tugas serta mengajarkan karyawan untuk memprioritaskan tugas-tugas mereka sehingga mereka dapat fokus pada hal-hal yang paling penting.
3. Mengenai kepuasan kerja sebaiknya perusahaan menerapkan strategi yang dapat membantu karyawan dalam mencapai target mereka serta memberikan dukungan yang diperlukan untuk mencapai target kerja tersebut.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilaksankan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan dalam penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Dalam faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan hanya menggunakan faktor beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja. Variabel kepuasan kerja digunakan sebagai variabel mediasi, sedangkan masih banyak faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Dalam hal pengambilan sampel dan proses hasil data serta jawaban kuesioner, dikhawatirkan informasi yang diberikan responden tidak benar benar atau sungguh sungguh dalam menjawab pertanyaan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
3. Adanya keterbatasan waktu penelitian, tenaga dan kemampuan peneliti dalam mengumpulkan informasi yang diperlukan.

DAFTAR PUSTAKA

Ardana, Z. A., & Rizqi, M. A. (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Envilab Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, *8*(2), 1758–1776. https://doi.org/10.31955/mea.v8i2.4382

Ardi, N., & Isnayanti. (2020). Structural Equation Modelling-Partial Least Square to Determine the Correlation of Factors Affecting Poverty in Indonesian Provinces. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, *846*(1). https://doi.org/10.1088/1757-899X/846/1/012054

Asari, A., Zulkarnaini, Hartatik, Anam, A. C., Suparto, Litamahuputty, J. V., Dewadi, F. M., Prihastuty, D. R., Maswar, Syukrilla, W. A., Murni, N. S., & Sukwika, T. (2023). *Pengantar Statistika* (A. Asari (ed.); I). PT Mafy Media Literasi Indonesia.

Astuti, D. G., & Mayasari, N. M. D. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Lapas Kelas IIB Singaraja. *Bisma: Jurnal Manajemen*, *7*(2), 255–263. https://doi.org/10.23887/bjm.v7i2.32313

Anggraini, D., Nasution, M. I., & Prayogi, M. A. (2023). Optimalisasi Kinerja Pegawai: Stres Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *24*(2), 170–198..

Bhatsary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Manegggio:Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(2), 160–170.

Christy, N. A., & Amalia S. (2017). The Influence of Job Stress on Employees Job Performance. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, *3*(2), 74–83.

Duryadi. (2021). Metode Penelitian Ilmiah Metode Penelitian Empiris Model Path Analysis dan Analisis Menggunakan SmartPLS. In *Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik* (Vol. 7, Issue 1). Yayasan Prima Agus Teknik.

Fardah, F. F., & Ayuningtias, H. G. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Cv Fatih Terang Purnama). *Jurnal Mitra Manajemen*, *4*(5), 831–842. https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i5.394

Febriyanto, R. R., Herlambang, T., & Setyo, B. (2023). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Kabupaten Jember. *BUDGETING : Journal of Business, Management and Accounting*, *5*(1), 387–397. https://doi.org/10.31539/budgeting.v5i1.7365

Fikri, M. A., & Wahyudi, W. (2024). Pengaruh Beban Kerja , Work Life Balance dan Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja (Studi Pada Karyawan di PT Jamkrindo Cabang Kabupaten Tangerang). *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, *2*(4), 242–249.

Hatidah Hatidah, & Agung Indriansyah. (2022). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Di Cv Mitra Celular Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, *1*(1), 179–189. https://doi.org/10.59024/jumek.v1i1.39

Hair, J., Joe, Sarstedt, M., Ringle, C., & Gudergan, S. (2023). *Advanced issues in partial least squares structural equation modeling*. saGe publication.

Harahap, L. K. (2020). Analisis SEM (Structural Equation Modelling) Dengan SMARTPLS (Partial Least Square). *Fakultas Sains Dan Teknologi Uin Walisongo Semarang*, *1*, 1.

Hasibuan, H. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Stres Kerja Pada Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *6*(2), 103–111. https://doi.org/10.30596/maneggio.v6i2.15587

Jahidah Islamy, F. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Kayawan Terhadap Kinerja Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun (Studi Kasus pada Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun Tahun 2019). *Jurnal Indonesia Membangun*, *18*(2), 30–44.

Kusumawati, W. (2024). *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Work-life Balance Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan di Industri Pertambangan*. *8*(2), 657–667. https://doi.org/10.29408/jpek.v8i2.25942

Kusuma, B. H., & Lina. (2018). Pengaruh Kepuasan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Survai Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Wilayah Jakarta Barat). *Jurnal Manajemen Maranatha*, *17*(2), 127–134. https://doi.org/10.28932/jmm.v17i2.798

Maghfirah, N. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Karyawan. *Jurnal Doktor Manajemen (JDM)*, *6*(2), 127–136. https://doi.org/10.22441/jdm.v6i2.22307

Mukhtar, A. (2019). Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Anugerah Fitrah Hidayah Makassar. *Jurnal BISNIS & KEWIRAUSAHAAN*, *8*(4), 380–394. https://doi.org/10.37476/jbk.v8i4.716

Musyaffi, A. M., Khairunnisa, H., & Respati, D. K. (2022). *Konsep Dasar Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPls*. Pascal Books.

Nurhasanah, Jufrizen, & Tupti. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, *5*(1), 245–261. https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618

Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., Farhah, Z., & Afifah, Z. N. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan , Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, *4*(2), 215–228.

Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, *2*(2), 119–123. https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/33793

Perawati, Rukhayati, & Rahman, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Manajemen Ekonomi*, *1*(1), 1153–1164.

Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *20*(1), 39–51. https://doi.org/10.30596/jimb.v20i1.2987

Putri, N. S., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *6*(2), 222–235. https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/18161/10611

Putri, S. I. N., Selvy, Roles, G. H., & Ellen, A. (2019). Pengaruh Rekrutmen Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawa Pada Pt. Budi Raya Perkasa. *Jurnal Maznajemen*, *5*(1), 71–80.

Ramadhina, S. D., & Frianto, A. (2021). Analisis Kepuasan Kerja Terhadap Kompetensi Melalui Motivasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *11*(3), 715–724.

Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, *6*(4), 19–27. https://media.neliti.com/media/publications/269339-pengaruh-beban-kerja-terhadap-kinerja-ka-0f01fc2f.pdf

Santanu, T. R., & Madhani, A. F. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Kurir Studi Pada J&T Express Garut 01 (Pt. Global Jet Express). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *11*(04), 364–370. https://doi.org/10.34308/eqien.v11i04.1260

Saputra, P. (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bank Kalsel). *Manajemen Business Innovation Conference*, *7*(7), 836–847. https://ejurnal-unespadang.ac.id/index.php/MJ/article/view/583

Saputra, R., Kumbara, V. B., & Pratiwi, N. (2025). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Sman 3 Bukittinggi. *Journal of Science Education and Management Business*, *4*(7), 1–10.

Suryani, N. K. (2022). Kepuasan Kerja: Pengaruhnya Dalam Organisasi. *Jurnal Imagine*, *2*(2), 71–77. https://doi.org/10.35886/imagine.v2i2.491

Taher, M., & Taharuddin. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Haji Maming Alma Batulicin. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, *13*(1), 63–75.

Tiari Rahma Fani, & Yudi Ferdiana Permana. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan Cigugur Tengah. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, *10*(4), 2179–2185. https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.2557

Tupti, Z., Simarmata, K. S., & Arif, M. (2022). Faktor – Faktor Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *MANEGGIO:Ilmiah Manjaemen Magister Manajemen*, *5*(2), 161–176. http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO

Wardani, S., Rita, P., & Permatasari, I. (2022). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Staf Umum Bagian Pergudangan Penerbangan Angkatan Darat (Penerbad) Di Tangerang. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, *12*(1), 13–25. https://doi.org/10.35968/m-pu.v12i1.862

Wijayanti, F. N., Iristian, J., & Adistie, G. R. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Maxipro Group Indonesia. *MABNY : Journal of Sharia Management and Business Vol.4*, *1*(4), 1–18. https://doi.org/10.21107/kompetensi.v18i1.24449

Zahro, S., & Abadiyah, R. (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Puskesmas Wonoayu. *Journal of Management Studies*, *18*(1), 17–23.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI

Bapak/Ibu responden yang terhormat,

Perkenalkan saya Nabila Aprilia (2105160082) memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **"Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan Energi Sumber Daya Mineral".**

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaan dengan memberi tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut :

a. STS : Sangat Tidak Setuju : dengan skor 1
b. TS : Tidak Setuju : dengan skor 2
c. KS : Kurang Setuju : dengan skor 3
d. S : Setuju : dengan skor 4
e. SS : Sangat Setuju : dengan skor 5

B. Identitas Responden

Nomor Responden :……..

Jenis Kelamin : ☐ Laki laki ☐ Perempuan

Usia : ☐ 20 – 30 tahun ☐ 31- 40 tahun

☐ 41- 50 tahun ☐ > 50 tahun

Pendidikan Terakhir : ☐ SMA/SMK ☐ Diploma ☐ S1 ☐ S2 ☐ S3

Lama Bekerja : ☐ 1-5 tahun ☐ 6-10 tahun ☐ > 10 tahun

No	Pernyataan Kinerja (Y)	SS	S	KS	TS	STS
1.	**Kualitas Kerja**					
	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai standar					
2.	Hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang diharapkan.					
3.	Saya selalu berusaha agar hasil kerja saya tidak ada kesalahan.					
4.	**Kuantitas Kerja**					
	Saya memiliki kemampuan untuk menangani volume pekerjaan yang tinggi					
5.	Saya secara rutin menyelesaikan tugas harian saya tanpa penundaan					
6.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dalam waktu yang singkat					
7.	**Ketepatan Waktu**					
	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
8.	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan					
9.	Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan beban kerja saya					

No	Pernyataan Beban Kerja (X1)	SS	S	KS	TS	STS
1.	**Target yang dicapai**					
	Saya memiliki target pekerjaan yang jelas dan spesifik.					
2.	Target pekerjaan saya selalu diperbarui dan disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan.					
3.	**Kondisi Pekerjaan**					
	Saya memiliki lingkungan kerja yang nyaman dan aman.					
4.	Saya memiliki peralatan kerja yang memadai dan berfungsi dengan baik.					
5.	**Penggunaan Waktu**					
	Saya memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan tugas.					

6.	Saya dapat mengatur waktu kerja saya dengan efektif.					
7.	**Standar Pekerjaan**					
	Saya memiliki standar pekerjaan yang jelas dan spesifik.					
8.	Saya memiliki prosedur kerja yang efektif dan efisien.					

No	Pernyataan Stres Kerja (X2)	SS	S	KS	TS	STS
1.	**Kondisi Pekerjaan**					
	Saya memiliki lingkungan kerja yang nyaman dan aman.					
2.	Saya memiliki peralatan kerja yang memadai dan berfungsi dengan baik.					
3.	**Peran Kerja**					
	Saya memiliki kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan saya.					
4.	Saya memiliki tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuan saya.					
5.	**Faktor Interpersonal**					
	Saya merasa bahwa saya memiliki kesempatan untuk berkomunikasi dengan atasan dan rekan kerja saya.					
6.	Saya merasa bahwa saya memiliki kesempatan untuk bekerja sama dengan atasan dan rekan kerja saya					
7.	**Pengembangan Karir**					
	Saya memiliki rencana pengembangan karir yang jelas dan spesifik.					
8.	Saya memiliki kesempatan untuk mengambil peran dan tanggung jawab yang lebih besar.					
9	**Struktur Organisasi**					
	Saya memiliki peran dan tanggung jawab yang jelas dalam struktur organisasi.					
10.	Saya memiliki kesempatan untuk memberikan umpan balik dan saran.					

No	Pernyataan Kepuasan Kerja (Z)	SS	S	KS	TS	STS
1.	**Gaji**					
	Saya merasa bahwa gaji saya sesuai dengan kemampuan dan pengalaman saya.					
2.	Saya merasa bahwa gaji saya memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup saya.					
3.	**Supervisi**					
	Saya merasa bahwa atasan saya memberikan bimbingan dan dukungan yang memadai.					
4.	Saya merasa bahwa atasan saya memberikan umpan balik yang konstruktif dan berguna.					
5.	**Rekan Kerja**					
	Saya merasa bahwa rekan kerja saya memiliki komunikasi yang efektif dan terbuka.					
6.	Saya merasa bahwa rekan kerja saya memiliki kesediaan untuk membantu dan bekerja sama.					
7.	**Pekerjaan**					
	Saya merasa bahwa pekerjaan saya memiliki tujuan yang jelas dan bermakna.					
8.	Saya merasa bahwa pekerjaan saya memiliki kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan kemampuan.					
9	**Promosi**					
	Saya merasa bahwa kesempatan promosi di perusahaan ini cukup besar.					
10.	Saya merasa bahwa proses promosi di perusahaan ini transparan dan adil.					

TABULASI DATA

No. Res	Kinerja Karyawan (Y)									Total
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	
001	4	4	5	4	4	3	5	4	4	37
002	4	4	5	4	4	3	5	4	4	37
003	2	2	3	2	4	2	2	2	2	21
004	1	1	3	2	2	1	1	1	1	13
005	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
006	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
007	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
008	3	3	3	3	4	3	3	3	3	28
009	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44
010	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
011	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
012	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
013	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
014	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
015	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
016	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
017	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
018	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
019	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
020	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
021	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
022	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
023	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
024	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
025	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
026	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
027	3	3	3	3	3	4	4	4	5	32
028	4	4	4	4	5	5	5	5	5	41
029	4	4	4	3	3	3	4	4	3	32
030	4	3	5	3	3	3	4	5	5	35
031	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
032	5	3	5	4	4	4	4	4	5	38
033	4	4	5	4	4	3	5	4	4	37
034	4	4	3	3	4	4	4	4	4	34
035	5	3	5	4	4	4	4	4	5	38
036	5	5	5	5	5	5	3	5	3	41
037	5	5	5	4	4	4	4	3	4	38
038	5	4	4	4	4	5	4	5	2	37
039	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45

049	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
041	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
042	4	3	4	3	4	4	3	4	5	34
043	4	4	4	3	4	5	4	4	4	36
044	4	4	4	4	5	5	4	5	5	40
045	4	3	3	3	4	4	3	4	5	33
046	2	2	3	2	2	3	3	3	2	22
047	3	4	3	4	5	5	5	5	3	37
048	3	3	3	3	3	4	5	5	5	34
049	4	4	4	3	3	3	4	4	3	32
050	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
051	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
052	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
053	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
053	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
055	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
056	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
057	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
058	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
059	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
060	4	4	5	4	5	5	5	5	4	41
061	4	4	5	5	5	5	3	4	4	39
062	4	4	5	4	4	5	5	4	5	40
063	4	4	4	5	5	5	4	4	4	39
064	4	4	5	5	5	5	4	5	5	42
065	4	5	4	5	5	4	5	4	3	39
066	4	4	4	4	4	5	4	4	5	38
067	5	4	3	3	5	4	4	5	3	36

No. Res	**Beban Kerja (X1)**								**Total**
	X1.1	**X1.2**	**X1.3**	**X1.4**	**X1.5**	**X1.6**	**X1.7**	**X1.8**	
001	4	4	4	3	5	4	4	4	32
002	4	4	4	3	5	4	4	4	32
003	3	3	3	4	2	4	3	3	25
004	1	1	1	1	1	2	1	1	9
005	4	4	4	4	3	3	3	3	28
006	3	3	3	4	3	3	3	3	25
007	3	3	3	4	2	3	3	3	24
008	5	4	5	2	5	2	5	5	33
009	4	4	4	4	4	3	4	4	31
010	5	5	5	5	5	5	5	5	40

011	5	5	5	5	5	5	5	5	40
012	1	1	1	1	1	1	1	1	8
013	5	5	5	5	5	5	5	5	40
014	5	5	5	5	5	5	5	5	40
015	5	5	5	5	5	5	5	5	40
016	5	5	5	5	5	5	5	5	40
017	5	5	5	5	5	5	5	5	40
018	5	5	5	5	5	5	5	5	40
019	5	5	5	5	5	5	5	5	40
020	5	5	5	5	5	5	5	5	40
021	5	5	5	5	5	5	5	5	40
022	5	5	5	5	5	5	5	5	40
023	5	5	5	5	5	5	5	5	40
024	5	5	5	5	5	5	5	5	40
025	5	5	5	5	5	5	5	5	40
026	5	5	5	5	5	5	5	5	40
027	3	3	2	5	4	3	3	3	26
028	4	4	4	5	5	4	5	4	35
029	2	3	2	4	5	4	3	3	26
030	3	3	2	4	4	4	4	3	27
031	4	4	4	3	4	4	5	5	33
032	4	3	3	5	4	4	3	5	31
033	4	4	4	3	5	4	4	4	32
034	2	2	2	3	3	4	4	4	24
035	4	3	3	5	4	4	3	5	31
036	5	5	5	3	4	4	5	5	36
037	4	5	4	4	4	4	4	4	33
038	4	4	4	3	3	3	5	3	29
039	4	4	4	5	5	5	5	4	36
049	4	4	4	5	5	4	5	4	35
041	2	3	3	4	4	5	4	4	29
042	2	2	2	4	4	4	5	4	27
043	3	3	3	4	4	4	5	4	30
044	3	3	3	5	5	4	5	4	32
045	2	2	3	3	2	2	4	2	20
046	2	2	2	2	2	2	3	2	17
047	2	3	3	4	5	3	4	3	27
048	3	3	2	4	5	2	5	5	29
049	3	3	3	2	2	3	3	3	22
050	5	5	5	5	5	5	5	5	40
051	5	5	5	5	5	5	5	5	40
052	1	1	1	1	1	1	1	1	8
053	5	5	5	5	5	5	5	5	40

053	5	5	5	5	5	5	5	5	40
055	5	5	5	5	5	5	5	5	40
056	5	5	5	5	5	5	5	5	40
057	5	5	5	5	5	5	5	5	40
058	5	5	5	5	5	5	5	5	40
059	5	5	5	5	5	5	5	5	40
060	3	4	4	5	5	4	5	4	34
061	4	3	3	5	5	4	5	3	32
062	4	4	4	5	5	4	5	4	35
063	3	3	3	4	4	4	4	4	29
064	3	3	3	4	4	4	5	4	30
065	4	4	4	5	5	4	4	3	33
066	4	4	4	4	4	4	4	4	32
067	4	4	5	5	4	4	4	4	34

No. Res	**Stres Kerja (X2)**										**Total**
	X2.1	**X2.2**	**X2.3**	**X2.4**	**X2.5**	**X2.6**	**X2.7**	**X2.8**	**X2.9**	**X2.10**	
001	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	36
002	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	36
003	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	38
004	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	19
005	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31
006	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
007	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29
008	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
009	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
010	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
011	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
012	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
013	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
014	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
015	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
016	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
017	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
018	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
019	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
020	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
021	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
022	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
023	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
024	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

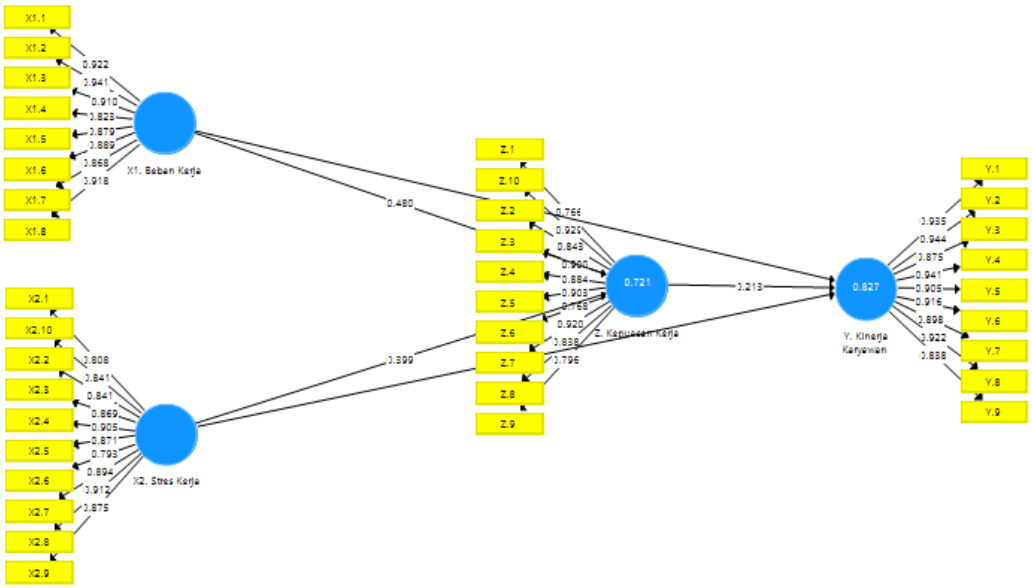
025	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
026	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
027	3	2	3	3	3	3	2	2	4	2	27
028	1	1	4	4	4	4	2	4	2	4	30
029	3	3	2	4	4	5	4	3	2	2	32
030	3	2	3	3	4	5	3	2	4	2	31
031	5	5	5	3	4	3	3	3	5	5	41
032	5	4	3	2	4	4	3	4	4	2	35
033	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	36
034	3	3	4	2	4	4	2	2	1	1	26
035	5	4	3	2	4	4	3	4	4	2	35
036	5	5	5	3	4	4	3	3	5	3	40
037	2	2	5	4	4	4	5	5	5	2	38
038	3	5	5	4	3	4	3	4	3	1	35
039	1	1	4	3	5	5	2	2	1	1	25
049	1	1	4	3	4	4	2	2	2	2	25
041	2	2	5	3	5	5	3	3	2	2	32
042	1	1	4	3	4	4	1	3	2	2	25
043	2	1	4	3	4	4	1	1	4	4	28
044	2	1	4	3	4	5	1	2	2	1	25
045	4	3	4	2	2	4	4	4	3	4	34
046	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	26
047	3	1	1	2	3	2	1	1	3	2	19
048	4	2	2	3	2	2	2	1	2	3	23
049	3	3	3	2	3	2	2	1	3	3	25
050	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
051	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
052	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
053	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
053	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
055	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
056	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
057	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
058	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
059	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
060	2	1	4	4	4	4	2	4	4	4	33
061	4	4	2	1	4	4	3	4	3	2	31
062	2	2	4	3	4	4	3	3	4	4	33
063	2	1	4	3	4	4	1	2	1	1	23
064	1	1	4	3	4	4	3	3	2	2	27
065	3	4	4	3	4	5	1	2	3	2	31
066	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
067	5	4	4	2	4	4	5	2	2	1	33

No. Res	Kepuasan Kerja (Z)										Total
	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	
001	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	37
002	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	37
003	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
004	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
005	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21
006	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
007	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
008	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	46
009	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
010	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
011	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
012	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
013	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
014	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
015	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
016	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
017	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
018	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
019	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
020	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
021	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
022	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
023	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
024	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
025	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
026	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
027	5	4	3	3	5	3	4	3	4	4	38
028	5	5	5	5	5	1	4	4	5	4	43
029	4	4	3	4	5	2	4	2	4	5	37
030	4	4	3	4	5	3	4	2	4	5	38
031	5	4	3	3	5	3	3	5	3	5	39
032	4	5	3	4	4	4	3	3	4	4	38
033	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	37
034	5	5	4	3	3	3	4	3	3	4	37
035	4	5	3	4	4	4	3	3	4	4	38
036	4	5	3	4	4	4	3	3	4	4	38
037	5	3	5	5	4	5	4	4	5	4	44
038	5	4	5	5	5	4	3	3	1	5	40
039	4	5	5	4	4	3	4	3	5	4	41
049	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
041	5	5	5	3	5	3	5	2	5	5	43

042	4	4	4	4	4	2	3	2	5	4	36
043	5	5	4	3	3	2	4	2	5	4	37
044	4	5	3	3	4	1	4	2	5	4	35
045	4	5	4	4	5	2	2	1	5	3	35
046	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	25
047	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	30
048	4	4	5	3	3	3	2	2	5	3	34
049	4	2	3	3	3	1	3	1	3	2	25
050	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
051	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
052	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
053	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
053	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
055	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
056	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
057	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
058	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
059	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
060	5	5	4	4	4	1	4	3	5	4	39
061	5	3	3	4	4	4	4	3	5	4	39
062	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	41
063	4	4	4	1	4	1	4	2	4	4	32
064	4	5	4	2	5	2	4	5	5	4	40
065	4	4	3	2	4	3	3	2	4	4	33
066	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	40
067	4	2	3	3	4	4	3	4	4	2	33

ANALISIS DATA

Standardized Loading Factor



Outer Loading

	X1. Beban Kerja	X2. Stres Kerja	Y. Kinerja Karyawan	Z. Kepuasan Kerja
X1.1	0,922			
X1.2	0,941			
X1.3	0,910			
X1.4	0,823			
X1.5	0,879			
X1.6	0,889			
X1.7	0,868			
X1.8	0,918			
X2.1		0,808		
X2.10		0,841		
X2.2		0,841		
X2.3		0,869		
X2.4		0,905		
X2.5		0,871		
X2.6		0,793		
X2.7		0,894		
X2.8		0,912		
X2.9		0,875		
Y.1			0,935	

	X1. Beban Kerja	X2. Stres Kerja	Y. Kinerja Karyawan	Z. Kepuasan Kerja
Y.2			0,944	
Y.3			0,875	
Y.4			0,941	
Y.5			0,905	
Y.6			0,916	
Y.7			0,898	
Y.8			0,922	
Y.9			0,838	
Z.1				0,766
Z.10				0,929
Z.2				0,843
Z.3				0,900
Z.4				0,884
Z.5				0,903
Z.6				0,768
Z.7				0,920
Z.8				0,838
Z.9				0,796

Avarage Variance Ectracted

	Average Variance Extracted (AVE)
X1. Beban Kerja	0,800
X2. Stres Kerja	0,743
Y. Kinerja Karyawan	0,826
Z. Kepuasan Kerja	0,734

Composite Realibility

	Composite Reliability
X1. Beban Kerja	0,970
X2. Stres Kerja	0,966
Y. Kinerja Karyawan	0,977
Z. Kepuasan Kerja	0,965

Cronbach Alpha

	Cronbach's Alpha
X1. Beban Kerja	0,964
X2. Stres Kerja	0,962
Y. Kinerja Karyawan	0,973
Z. Kepuasan Kerja	0,959

R-*Square*

	R Square	R Square Adjusted
Y. Kinerja Karyawan	0,827	0,818
Z. Kepuasan Kerja	0,721	0,712

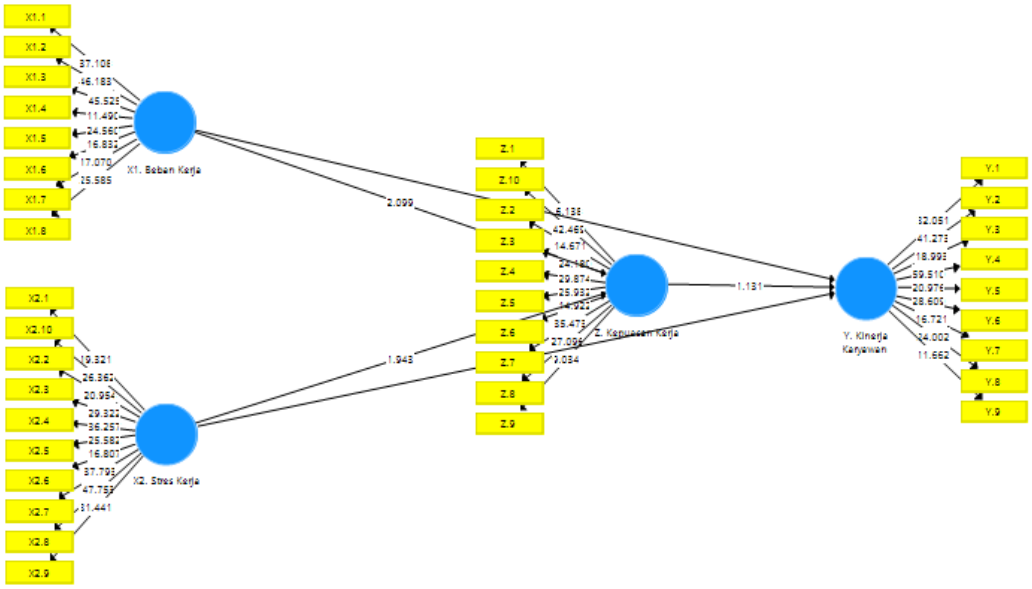
F-*Square*

	X1. Beban Kerja	X2. Stres Kerja	Y. Kinerja Karyawan	Z. Kepuasan Kerja
X1. Beban Kerja			0,893	0,204
X2. Stres Kerja			0,034	0,141
Y. Kinerja Karyawan				
Z. Kepuasan Kerja			0,073	

Path Coefficient

	X1. Beban Kerja	X2. Stres Kerja	Y. Kinerja Karyawan	Z. Kepuasan Kerja
X1. Beban Kerja			0,867	0,480
X2. Stres Kerja			-0,164	0,399
Y. Kinerja Karyawan				
Z. Kepuasan Kerja			0,213	

Hipotesis



Dirrect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
X1. Beban Kerja -> Y. Kinerja Karyawan	0,867	0,917	0,180	4,824	**0,000**
X1. Beban Kerja -> Z. Kepuasan Kerja	0,480	0,442	0,229	2,099	**0,040**
X2. Stres Kerja -> Y. Kinerja Karyawan	-0,164	-0,174	0,187	0,878	**0,383**
X2. Stres Kerja -> Z. Kepuasan Kerja	0,399	0,435	0,205	1,943	**0,056**
Z. Kepuasan Kerja -> Y. Kinerja Karyawan	0,213	0,169	0,189	1,131	**0,262**

Indirrect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
X1. Beban Kerja -> Z. Kepuasan Kerja -> Y. Kinerja Karyawan	0,102	0,075	0,098	1,040	**0,302**
X2. Stres Kerja -> Z. Kepuasan Kerja -> Y. Kinerja Karyawan	0,085	0,075	0,087	0,977	**0,332**

Total Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
X1. Beban Kerja -> Y. Kinerja Karyawan	0,970	0,991	0,150	6,472	**0,000**
X1. Beban Kerja -> Z. Kepuasan Kerja	0,480	0,442	0,229	2,099	**0,040**
X2. Stres Kerja -> Y. Kinerja Karyawan	-0,079	-0,099	0,149	0,528	**0,599**
X2. Stres Kerja -> Z. Kepuasan Kerja	0,399	0,435	0,205	1,943	**0,056**
Z. Kepuasan Kerja -> Y. Kinerja Karyawan	0,213	0,169	0,189	1,131	**0,262**