

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi akhir Obyek Penelitian

Kantor Kelurahan Kapasmadya Baru Kecamatan Tambaksari Pemerintah Kota Surabaya, berdiri pada akhir Tahun 2010 pemekaran dari Kelurahan Gading. Kelurahan Kapasmadya Baru berada di Jalan Kapas Madya II No 54, Kec. Tambaksari, Kota Surabaya. Kelurahan Kapas Madya Baru dipimpin oleh seorang Lurah dan dibantu oleh seorang sekretaris Kelurahan, Kepala Seksi Pemerintahan, Kepala Seksi Pembangunan, Kepala Seksi Sosial, Kepala Seksi Ketenteraman dan Ketertiban, memiliki beberapa kegiatan yang dilaksanakan di wilayah masing-masing Rukun Warga.

Kapas Madya bertanggungjawab terhadap administrasi kependudukan sebanyak 42.625 penduduk. Mayoritas penduduknya berpenghasilan dari pekerjaan wiraswasta atau berjualan. Kelurahan Kapasmadya Baru mempunyai 14 dusun/kampung yaitu kampung Kapas Madya Indah, Kapas Madya Barat, Kedung Cowek, Tuwowo, Tuwowo Rejo, Tuwowo Kali Rejo, Kenjeran, Kapas Lor, Kapas Lor Tangkis, Kapas Lor Wetan, Kapas Lor Kulon, Kapas Madya, Kapas Baru, Kapas Jaya. Dalam kelurahan ini terdapat 92 Rukun Tetangga (RT) dan 8 Rukun Warga (RW).

4.2 Deskripsi Data Hasil Penelitian

4.2.1. Profil Responden PRO PATRIA

Dalam penelitian ini jumlah responden diketahui dengan menggunakan rumus slovin yaitu 104 responden. Hasil profil responden 104 responden sebagai sampel dari Kantor Kelurahan Kapasmadya Baru penelitian ini ialah :

Tabel 4 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	87	84%
Perempuan	17	16%
Jumlah	104	100%

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2023

Kesimpulan berdasarkan tabel 4 adalah responden laki-laki lebih dominan daripada responden Perempuan. Responden laki-laki berjumlah 87 orang atau 84% dari seluruh jumlah responden. Sedangkan untuk jumlah responden perempuan yaitu 17 orang atau 16% dari seluruh jumlah responden.

4.2.2. Distribusi Jawaban Responden

Setelah menyebarkan kuesioner dan mengumpulkan data, Langkah selanjutnya adalah menyiapkan data dalam bentuk table rinci untuk menjelaskan hasil jawaban responden. Hasil responden pada tingkat mean atau rata ratanya akan dibandingkan dengan kategori jawaban responden pada tabel 5 dibawah ini :

Tabel 5 Tingkat Kategori Jawaban Responden

Nilai Mean	Kategori	
	Tingkatan	Kode
1,00 hingga 1,80	Tidak Setuju Sekali	STS
1,81 hingga 2,60	Tidak Setuju	TS
2,61 hingga 3,40	Cukup Setuju	CS
3,41 hingga 4,20	Setuju	S
4,21 hingga 5,00	Sangat Setuju	SS

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2023

Distribusi jawaban responden dapat diketahui melalui *mean* dan *standard deviation* yang diperoleh. Apabila nilai *standard deviation* memiliki nilai yang paling kecil dari *mean*, maka nilai *mean* tersebut bisa dinyatakan baik, bersifat homogen, dan merepresentasikan keseluruhan data. Penjelasan distribusi jawaban responden atas setiap indikator variabel penelitian melalui nilai *mean* serta *standard deviation* disajikan diantaranya :

4.2.2.1. Deskriptif Variabel Beban Kerja (X1)

Beban Kerja (X1) merupakan salah satu variabel bebas pada penelitian ini yang terdiri dari lima pernyataan dengan hasil deskriptif sebagai berikut :

Tabel 6 Jawaban Responden Variabel Beban Kerja (X1)

Item	Pernyataan	Mean	STDEV
BK 1	Target pekerjaan yang saya kerjakan sangat banyak.	3,79	0,813
BK 2	Saya mampu untuk menangani pekerjaan yang diberikan sehari-hari.	3,98	0,759
BK 3	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	3,97	0,753
BK 4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar pekerjaan yang ditentukan.	3,84	0,806
BK 5	Saya sering diberi tugas yang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat.	3,83	0,867
Nilai mean / rata-rata secara keseluruhan pada variabel Beban Kerja (X1)		3,88	-

Sumber : Data Olah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 6 terlihat dari masing-masing pernyataan Beban Kerja seluruh responden setuju dengan pernyataan “Saya mampu untuk menangani pekerjaan yang diberikan sehari-hari.” yang memiliki nilai mean / rata-rata tertinggi yaitu sebesar 3,98 sedangkan rata-rata Beban Kerja keseluruhan sebesar 3,88. Hal ini memperlihatkan responden secara umum menyatakan “Setuju” dengan pernyataan Beban Kerja pada interval 3,41 hingga 4,20.

4.2.2.2. Deskriptif Variabel Stres Kerja (X2)

Stres Kerja (X2) merupakan salah satu variabel bebas pada penelitian ini yang terdiri dari empat pernyataan dengan hasil deskriptif sebagai berikut :

Tabel 7 Jawaban Responden Variabel Stres Kerja (X2)

Item	Pernyataan	Mean	STDEV
SK 1	Saya sulit berkonsentrasi apabila suasana di ruangan tidak kondusif.	3,86	0,821
SK 2	Saya sering di beri tugas tambahan di waktu yang sama sehingga saya sulit mengatur prioritas pekerjaan yang harus di selesaikan dahulu.	3,99	0,727
SK 3	Saya dapat bekerja profesional dengan tidak membawa masalah pribadi saat bekerja.	4,16	0,786
Nilai mean / rata-rata secara keseluruhan pada variabel Stres Kerja (X2)		4,00	-

Sumber : Data Yang Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 7 terlihat dari masing-masing pernyataan Stres Kerja menunjukkan seluruh responden setuju dengan pernyataan “Saya dapat bekerja profesional dengan tidak membawa masalah pribadi saat bekerja.” yang memiliki nilai mean / rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4,16 sedangkan rata-rata Stres Kerja keseluruhan sebesar 4,00. Hal ini menunjukkan bahwa responden secara umum menyatakan “Setuju” dengan pernyataan Stres Kerja pada interval 3,41 hingga 4,20.

4.2.2.3. Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan Kerja (Z) merupakan salah satu variabel antara (*intervening*) pada penelitian ini yang terdiri dari lima pernyataan dengan hasil deskriptif sebagai berikut:

Tabel 8 Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Item	Pernyataan	Mean	STDEV
KK 1	Saya tidak dapat menikmati pekerjaan yang saya lakukan.	3,99	0,753
KK 2	Saya menerima gaji yang sesuai berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada saya.	4,15	0,647
KK 3	Saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan.	4,27	0,727
KK 4	Saya senang dengan atasan yang mendengarkan saran, kritik dan pendapat karyawan bawahannya.	4,44	0,718
KK 5	Saya memiliki rekan kerja yang seandainya sehingga sulit menciptakan kenyamanan dalam bekerja.	4,11	0,836
Nilai mean / rata-rata secara keseluruhan pada variabel Kepuasan Kerja (Z)		4,19	-

Sumber : Data Yang Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 8 terlihat dari masing-masing pernyataan Kepuasan Kerja seluruh responden setuju dengan pernyataan “Saya senang dengan atasan yang mendengarkan saran, kritik dan pendapat karyawan bawahannya.” yang memiliki nilai mean / rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4,44 sedangkan rata-rata Kepuasan Kerja keseluruhan sebesar 4,19. Hal ini memperlihatkan responden secara umum menyatakan “Setuju” dengan pernyataan Kepuasan Kerja pada interval 3,41 hingga 4,20.

4.2.2.4. Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan (Y) merupakan satu variabel terikat (dependen) pada penelitian ini yang terdiri dari enam pernyataan dengan hasil deskriptif sebagai berikut:

Tabel 9 Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Z)

Item	Pernyataan	Mean	STDEV
KJ 1	Hasil dari pekerjaan saya memiliki kualitas sesuai dengan standar pekerjaan.	4,15	0,662
KJ 2	Saya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan.	4,35	0,664
KJ 3	Saya selalu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan tepat waktu.	4,03	0,854
KJ 4	Saya memanfaatkan alat dan prasarana untuk memaksimalkan hasil pekerjaan saya.	4,40	0,687
KJ 5	Saya bertanggungjawab menyelesaikan pekerjaan sesuai arahan pimpinan kepada saya.	4,13	0,748
KJ 6	Saya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan dari rekan kerja.	3,85	0,713
Nilai mean / rata-rata secara keseluruhan pada variabel Kinerja Karyawan (Y)		4,15	-

Sumber : Data Yang Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 9 terlihat dari masing-masing pernyataan Kinerja Karyawan seluruh responden setuju dengan pernyataan “Saya memanfaatkan alat dan prasarana untuk memaksimalkan hasil pekerjaan saya.” yang memiliki nilai mean / rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4,40 sedangkan rata-rata Kinerja Karyawan keseluruhan sebesar 4,15. Hal ini memperlihatkan responden secara umum menyatakan “Setuju” dengan pernyataan Kinerja Karyawan pada interval 3,41 hingga 4,20.

4.3 Analisis Data Dan Pengujian Hipotesis

4.3.1. Analisis Data

Pada riset ini, peneliti memakai teknik analisis data dengan memakai cara *Partial Least Square* (PLS). Dalam teknik analisis data memakai cara *Partial Least Square* ini memiliki kekuatan untuk mengartikan hubungan antar variabel serta melaksanakan analisis data dalam suatu pengujian. Model persamaan yang ada dalam *Partial Least Square* ini merupakan persamaan *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan melaksanakan pendekatan yang dilandaskan pada *Variance* atau *Component based structural equation*

modelling. Terdapat tiga analisis yang dilakukan dengan SEM-PLS yaitu model pengukuran (*outer model*), model struktural (*inner model*) dan pengujian hipotesis.

4.3.2. Uji Model Struktural atau *Inner Model*

Tabel 10 *R Square Adjusted*

Variabel	<i>R Square Adjusted</i>
Kepuasan Kerja (Z)	0,610
Kinerja Karyawan (Y)	0,748

Sumber : Pengolahan Data Dengan SmartPLS 3, 2023

Berdasarkan tabel 10 terlihat nilai *R-Square Adjusted* Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,610 sedangkan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,748. Hasil tersebut memperlihatkan variabel Kepuasan Kerja (Z) dapat dipengaruhi oleh variabel Beban Kerja (X1), dan Stres Kerja (X2) sebesar 61% dan sisanya 39% dipengaruhi oleh faktor lain sedangkan Kinerja Karyawan (Y) dapat dipengaruhi oleh variabel Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) sebesar 75% dan sisanya 25% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

4.3.3. Uji Model Pengukuran atau *Outer Model*

Terdapat tiga kriteria dalam menggunakan teknik analisis data yang menggunakan SmartPLS untuk mengevaluasi *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composive Reliability*.

4.3.3.1. *Convergent Validity and Construct*

Tabel 11 *Convergent Validity and Construct*

Variabel	<i>Outer Loading</i>	AVE	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,764	0,630	Valid
	0,738		
	0,763		
	0,894		
	0,800		
Stres Kerja (X2)	0,814	0,691	Valid
	0,830		
	0,849		
Kepuasan Kerja (Z)	0,785	0,695	Valid
	0,865		
	0,895		
	0,883		
	0,727		
Kinerja Karyawan (Y)	0,820	0,667	Valid
	0,813		

	0,799		
	0,892		
	0,847		
	0,722		

Sumber : Pengolahan Data Dengan Smart PLS 3, 2023

Dari tabel 11 menunjukkan nilai *convergent validity* dan nilai AVE masing –masing konstruk berada di atas 0,5. Oleh karena itu, model yang diuji tidak mempunyai masalah *convergent validity*, sehingga konstruk dalam model penelitian ini dapat diinterpretasikan dengan memiliki *discriminant validity* yang baik. Hal ini dapat diartikan keseluruhan indikator dan variabel dinyatakan valid.

4.3.3.2. *Discriminant Validity*

Tabel 12 *Dicriminant Validity*

Variabel	Beban Kerja (X1)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)	Stres Kerja (X2)
Beban Kerja (X1)	0,794			
Kepuasan Kerja (Z)	0,736	0,834		
Kinerja Karyawan (Y)	0,717	0,852	0,817	
Stres Kerja (X2)	0,585	0,655	0,659	0,831

Sumber : Pengolahan Data Dengan Smart PLS 3, 2023

Pada tabel 12 perbandingan nilai akar AVE menunjukkan bahwa masing – masing nilai tersebut lebih besar dibandingkan dengan korelasi antar variabel lainnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel laten penelitian memiliki *construct validity* dan *discriminant validity* yang baik.

4.3.3.3. *Composite Reliability dan Cronbach Alpha*

Tabel 13 Nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*

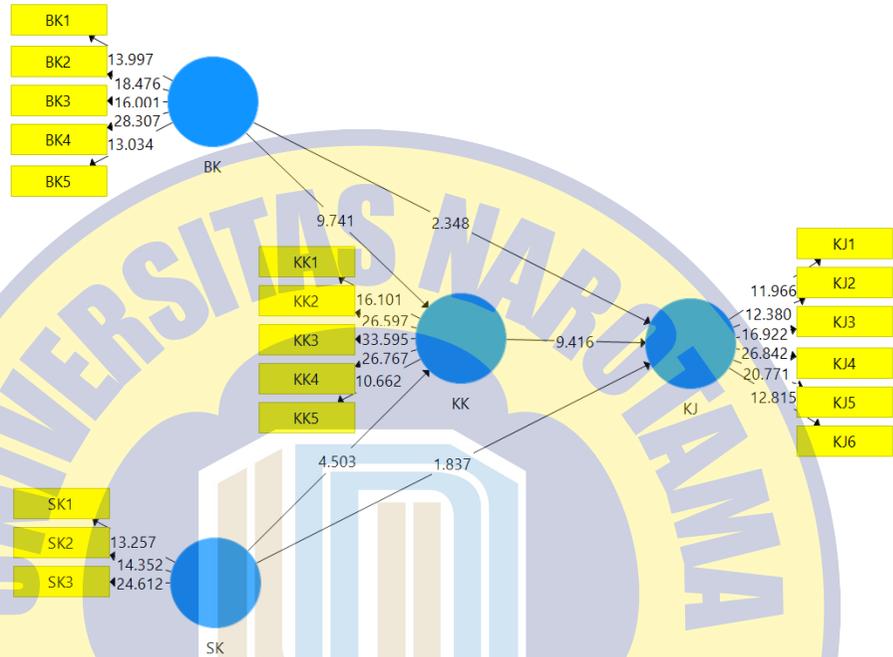
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,853	0,894	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,777	0,870	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,888	0,919	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,899	0,923	Reliabel

Sumber : Pengolahan Data Dengan Smart PLS 3, 2023

Berdasarkan tabel 13 terlihat *composite reliability* dan *cronbach alpha* untuk semua konstruk mempunyai nilai diatas 0,7. Sehingga disimpulkan semua konstruk mempunyai reliabilitas yang baik dan sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

4.3.4. Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis diperoleh sebagai berikut :



Gambar 2 Pengujian Hipotesis

Sumber : Pengolahan Data Dengan Smart PLS 3, 2023

Pada kriteria PLS, setiap hubungan diuji dengan simulasi menggunakan metode *bootstrapping*. Kriteria diterima atau ditolaknya hipotesis diterima apabila t-statistik menunjukkan nilai lebih besar dari nilai t-tabel yaitu 1,96 dan jika *p-value* kurang dari 0,05. Jika tidak memenuhi kriteria tersebut maka hipotesis ditolak.

4.3.4.1. Hasil Pengaruh Langsung

Tabel 14 *Path Coefficient*

<i>Path Coefficient</i>	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standar Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Beban Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,535	0,540	0,055	9,741	0,000
Stres Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,342	0,334	0,076	4,503	0,000
Beban Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,165	0,161	0,070	2,348	0,019
Stres Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,147	0,152	0,080	1,837	0,067
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,634	0,628	0,067	9,416	0,000

Sumber : Pengolahan Data Dengan Smart PLS 3, 2023

Berdasarkan tabel 14 terlihat hasil dari analisis data kuesioner yang diuji melalui SmartPLS menyimpulkan bahwa :

- 1) Pengujian Hipotesis Pertama

Tabel 15 Uji Hipotesis Pertama

<i>Path Coefficient</i>	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standar Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Beban Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,535	0,540	0,055	9,741	0,000

Sumber : Pengolahan Data Dengan Smart PLS 3, 2023

Berdasarkan tabel 15 diketahui variabel Beban Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z), karena nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel 1,96 yaitu 9,741 dan Nilai *p-values* lebih kecil dari 0,05 yaitu 0.000.

2) Pengujian Hipotesis Kedua

Tabel 16 Uji Hipotesis Kedua

<i>Path Coefficient</i>	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standar Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Stres Kerja (X2) - > Kepuasan Kerja (Z)	0,342	0,334	0,076	4,503	0,000

Sumber : Pengolahan Data Dengan Smart PLS 3, 2023

Berdasarkan tabel 16 diketahui variabel Stres Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z), karena nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel 1,96 yaitu 4,503 dan Nilai *p-values* lebih kecil dari 0,05 yaitu 0.000.

3) Pengujian Hipotesis Ketiga

Tabel 17 Uji Hipotesis Ketiga

<i>Path Coefficient</i>	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standar Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Beban Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,165	0,161	0,070	2,348	0,019

Sumber : Pengolahan Data Dengan Smart PLS 3, 2023

Berdasarkan tabel 17 diketahui variabel Beban Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), karena nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel 1,96 yaitu 2,348 dan Nilai *p-values* lebih kecil dari 0,05 yaitu 0.019.

4) Pengujian Hipotesis Keempat

Tabel 18 Uji Hipotesis Keempat

<i>Path Coefficient</i>	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standar Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Stres Kerja (X2) - > Kinerja Karyawan (Y)	0,147	0,152	0,080	1,837	0,067

Sumber : Pengolahan Data Dengan Smart PLS 3, 2023

Berdasarkan tabel 18 diketahui variabel Stres Kerja (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), karena nilai t-hitung lebih kecil dari nilai t-tabel 1,96 yaitu 1,837 dan Nilai *p-values* lebih besar dari 0,05 yaitu 0.067.

5) Pengujian Hipotesis Kelima

Tabel 19 Uji Hipotesis Kelima

<i>Path Coefficient</i>	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standar Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,634	0,628	0,067	9,416	0,000

Sumber : Pengolahan Data Dengan Smart PLS 3, 2023

Berdasarkan tabel 19 diketahui variabel Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), karena nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel 1,96 yaitu 9,416 dan Nilai *p-values* lebih kecil dari 0,05 yaitu 0.000.

4.3.4.2. Hasil Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 20 *Specific Indirect Effect*

<i>Path Coefficient</i>	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standar Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Beban Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,339	0,340	0,054	6,295	0,000
Stres Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,217	0,210	0,054	4,021	0,000

Sumber : Pengolahan Data Dengan Smart PLS 3, 2023

Berdasarkan data dari tabel 20 diketahui dari analisis data kuesioner yang diuji melalui SmartPLS menyimpulkan bahwa :

1) Pengujian Hipotesis Keenam

Tabel 21 Uji Hipotesis Keenam

<i>Path Coefficient</i>	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standar Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Beban Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,339	0,340	0,054	6,295	0,000

Sumber : Pengolahan Data Dengan Smart PLS 3, 2023

Berdasarkan tabel 21 diketahui hipotesis variabel Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang dimediasi oleh variabel Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh signifikan, karena nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel 1,96 yaitu 6,295 dan nilai *p-values* lebih kecil dari 0.05 yaitu 0,000.

2) Pengujian Hipotesis Ketujuh

Tabel 22 Uji Hipotesis Ketujuh

<i>Path Coefficient</i>	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standar Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Stres Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,217	0,210	0,054	4,021	0,000

Sumber : Pengolahan Data Dengan Smart PLS 3, 2023

Berdasarkan tabel 22 diketahui hipotesis variabel Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang dimediasi oleh variabel Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh signifikan karena nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel 1,96 yaitu 4,021 dan nilai *p-values* lebih kecil dari 0.05 yaitu 0,000.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.1 Pengaruh Langsung

4.4.1.1 H1 Pengaruh Beban Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan hasil dari analisis menggunakan SmartPLS dapat ditarik kesimpulan hasil variabel Beban Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z), karena nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel 1,96 yaitu 9,741 dan Nilai *p-values* lebih kecil dari 0,05 yaitu 0.000.

Dengan demikian dalam penelitian ini hipotesis H1 diterima. Dari Hipotesis H1 Beban Kerja dapat mempengaruhi tingkat Kepuasan Kerja Kelurahan Kapasmadya Baru. Kepuasan Kerja seperti gaji, tunjangan, kenaikan pangkat dan kondisi pekerjaan yang diterima oleh karyawan di Kelurahan Kapasmadya Baru dapat menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri.

Hal ini sesuai dengan penelitian (Sembiring, 2022) dengan hasil Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

4.4.1.2 H2 Pengaruh Stres Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan hasil dari analisis menggunakan SmartPLS dapat ditarik kesimpulan hasil variabel Stres Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z), karena nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel 1,96 yaitu 4,503 dan Nilai *p-values* lebih kecil dari 0,05 yaitu 0.000.

Dengan demikian dalam penelitian ini hipotesis H2 diterima. Dari Hipotesis H2 Stres Kerja dapat mempengaruhi tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Kelurahan Kapasmadya Baru. Kepuasan Kerja karyawan dalam aspek pekerjaan dikategorikan telah memenuhi aspek psikologis karyawan seperti emosional atau perasaan, kemauan atau hubungan interpersonal dan kognitif dari karyawan itu sendiri.

Hal ini sesuai dengan penelitian (Amanda et al., 2022) dengan hasil Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

4.4.1.3 H3 Pengaruh Beban Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil dari analisis menggunakan SmartPLS dapat ditarik kesimpulan hasil variabel Beban Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), karena nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel 1,96 yaitu 2,348 dan Nilai *p-values* lebih kecil dari 0,05 yaitu 0.019.

Dengan demikian dalam penelitian ini hipotesis H3 diterima. Dari Hipotesis H3 Beban Kerja dapat mempengaruhi hasil Kinerja Karyawan Kelurahan Kapasmadya Baru. Kapasitas Beban Kerja yang dibebankan kepada karyawan di Kelurahan Kapasmadya Baru telah sesuai dengan target dan waktu yang diberikan, sehingga hal tersebut memiliki pengaruh yang bagus untuk hasil Kinerja Karyawan.

Hal ini sesuai dengan penelitian (Mutiara, 2021) dengan hasil Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.4.1.4 H4 Pengaruh Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil dari analisis menggunakan SmartPLS dapat ditarik kesimpulan hasil Stres Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), karena nilai t-hitung lebih kecil dari nilai t-tabel 1,96 yaitu 1,837 dan Nilai *p-values* lebih besar dari 0,05 yaitu s 0.067.

Dengan demikian dalam penelitian ini hipotesis H4 ditolak. Dari Hipotesis H4 Stres Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap hasil Kinerja Karyawan Kelurahan Kapasmadya Baru. Karyawan Kelurahan Kapasmadya Baru dapat bekerja dengan mengutamakan profesionalisme dalam bekerja terhadap Beban Kerja dan aspek Kepuasan Kerja yang ada di Kelurahan Kapasmadya baru. Hal ini sesuai dengan penelitian (Hidayati et al., 2022) dengan hasil Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.4.1.5 H5 Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil dari analisis menggunakan SmartPLS dapat ditarik kesimpulan hasil variabel Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), karena nilai t -hitung lebih besar dari nilai t -tabel 1,96 yaitu 9,416 dan Nilai p -values lebih kecil dari 0,05 yaitu 0.000.

Dengan demikian dalam penelitian ini hipotesis H5 diterima. Dari Hipotesis H5 Kepuasan Kerja dapat mempengaruhi hasil Kinerja Karyawan Kelurahan Kapasmadya Baru. Aspek Kepuasan Kerja yang didapatkan oleh karyawan Kelurahan Kapasmadya Baru dapat meningkatkan Kinerja Karyawan Kelurahan Kapasmadya Baru.

Hal ini sesuai dengan penelitian (Witjaksono & Utari, 2022) dengan hasil Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.4.2 Pengaruh Tidak Langsung

4.4.2.1 H6 Pengaruh Beban Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Dimediasi Dengan Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan hasil dari analisis menggunakan SmartPLS dapat ditarik kesimpulan hasil variabel Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang dimediasi oleh variabel Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh signifikan karena nilai t -statistik lebih besar dari t -tabel 1,96 yaitu 6,295 dan nilai p -values lebih kecil dari 0.05 yaitu 0,000. Maka variabel Kepuasan Kerja (Z) memediasi pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dengan demikian dalam penelitian ini hipotesis H6 diterima. Dari Hipotesis H6 Kepuasan Kerja dapat memediasi Beban Kerja terhadap Kinerja

Karyawan Kelurahan Kapasmadya Baru. Dengan kapasitas Beban Kerja yang pas dan Kepuasan Kerja yang didapatkan telah sesuai ekspektasi dari karyawan, maka dapat menambah Kinerja Karyawan Kelurahan Kapasmadya Baru.

Hal ini sesuai dengan penelitian (Sembiring, 2022) dengan hasil Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui mediasi Kepuasan Kerja.

4.4.2.2 H7 Pengaruh Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Dimediasi Dengan Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan hasil dari analisis menggunakan SmartPLS, dapat disimpulkan bahwa hasil variabel Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang dimediasi oleh variabel Kepuasan Kerja (Z) adalah berpengaruh signifikan karena nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel 1,96 yaitu 4,021 dan nilai *p-values* lebih kecil dari 0.05 yaitu 0,000. Maka variabel Kepuasan Kerja (Z) memediasi pengaruh Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dengan demikian dalam penelitian ini hipotesis H7 diterima. Dari Hipotesis H6 Kepuasan Kerja dapat memediasi Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kelurahan Kapasmadya Baru. Karyawan Kelurahan Kapasmadya Baru dapat bekerja dengan profesional untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan menggunakan fasilitas pekerjaan yang disediakan sehingga hal tersebut dapat membantu untuk meningkatkan Kinerja Karyawan Kelurahan Kapasmadya Baru.

Hal ini sesuai dengan penelitian (Rachman, 2021) dengan hasil Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui mediasi Kepuasan Kerja.

