



Pengaruh karakteristik individu, beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kepuasan kerja

Luthfi Azhar^{*}), Pahlawansjah Harahap, Rohmini Indah Lestari

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Semarang, Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:
Diterima: 13-02-2023
Disetujui: 08-04-2023
Dipublikasikan: 30-04-2023

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh karakteristik individu, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Semarang. Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif dengan jenis *explanatory research*. Jenis data yang digunakan ialah data primer dari kuesioner yang dibagikan kepada seluruh pegawai Pengadilan Tinggi Semarang sebanyak 128 orang. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square-Structural Equation Modelling (PLS-SEM)* dengan pendekatan WarpPLS. Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode *resampling Bootstrap* yang dikembangkan oleh Geisser & Stone, sedangkan statistik ujinya ialah *statistic t* atau uji *t*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhasil menjadi mediasi antara karakteristik individu, beban kerja, dan stress kerja terhadap kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Semarang.

Analysis of the influence of individual characteristics, workload and work stress on employee performance with job satisfaction as intervening variables

Keywords:
employee performance; individual characteristics; job satisfaction; workload; work stress

Abstract

*This study aims to determine the role of job satisfaction in mediating the influence of individual characteristics, workload, and work stress on the performance of Semarang High Court employees. This research is included in the quantitative research with the explanatory research type. The type of data used is primary data from questionnaires distributed to all 128 employees of the Semarang High Court. The analysis technique used in this study is Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with the WarpPLS approach. Hypothesis testing was carried out using the Bootstrap resampling method developed by Geisser & Stone, while the test statistic was the *t* statistic or *t*-test. The results of this study indicate that job satisfaction mediates between individual characteristics, workload, and work stress on the performance of Semarang High Court employees.*

✉Alamat korespondensi: *UPIAZA10@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang memadai dalam organisasi diharapkan dapat membantu merealisasikan tujuan organisasi. Namun bukan hal yang mudah untuk mencapai tujuan organisasi, seperti pada Pengadilan Tinggi Semarang yang mengalami beberapa kendala dalam melaksanakan kegiatannya. Menurut Bruggen, (2015) kinerja merupakan capaian output baik secara kualitas maupun kuantitas dalam periode tertentu baik secara individu maupun secara kelompok. Kinerja menjadi bukti keberhasilan dan sebagai tolak ukur bagi organisasi.

Kaitannya dengan penelitian ini, dijumpai fenomena di Pengadilan Tinggi Semarang yang dihadapi oleh pegawai berkaitan dengan kinerja yang dirasa masih kurang maksimal. Di mana sesuai dengan tugas dan fungsi pegawai negeri, pegawai di Pengadilan Tinggi Semarang mempunyai peran penting dalam menjalankan sistem dan fungsi di lembaga tersebut. Pelayanan pengadilan dalam rangka pelayanan prima terhadap masyarakat pencari keadilan tidak hanya pada kecepatan dan ketepatan dalam menyelesaikan perkara. Tata kelola perkantoran dan administrasi perkantoran juga merupakan suatu hal yang penting dalam menunjang proses penyelesaian perkara di pengadilan.

Sebagai wujud pertanggungjawaban atas pencapaian sasaran kinerja di setiap tahun anggaran serta dalam rangka monitoring dan evaluasi, Ketua Pengadilan Tinggi Semarang selaku pimpinan satuan kerja membentuk tim penyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP). Tim tersebut bertugas untuk menganalisis capaian kinerja yang merupakan sasaran-sasaran yang telah direncanakan dalam rencana kinerja tahunan dan ditetapkan dalam perjanjian kinerja pada awal tahun.

Kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan yang dimilikinya. Kinerja juga dapat ditentukan oleh beberapa faktor sebagai pendukung keberhasilannya (Wahyudi et al., 2019). Kinerja pegawai merupakan hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara & Waris, 2015). Baik atau kurangnya kinerja seseorang dapat dipengaruhi beberapa faktor, diantaranya: beban kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, motivasi individu, struktur organisasi, sistem penghargaan, pengembangan karir, ketrampilan, sikap, peran, persepsi, kepribadian (Abang R, 2018).

Tiap anggota organisasi memiliki karakteristik yang berbeda mereka memiliki kemampuan, kepercayaan, pengharapan, kebutuhan, serta pengalaman masa lalu yang berbeda dengan individu lainnya. Sejumlah sifat yang berbeda tersebut merupakan karakteristik individual dalam membentuk perilaku individu dalam suatu organisasi (Thoha, 2003). Karakteristik individu merupakan perbedaan individu dengan individu lainnya. Jalil et al., (2015) mengemukakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara karakteristik individu dengan kinerja pegawai. Ia pun menyatakan bahwa karakteristik individu sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin baik karakteristik individu maka semakin tinggi kinerja pegawai.

Selain karakteristik individu, faktor lain yang memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai adalah masalah beban kerja dan stres kerja. Beban kerja merupakan jumlah kegiatan atau banyaknya pekerjaan yang menjadi beban pegawai yang harus diselesaikan oleh pegawai ataupun dalam kelompok selama periode waktu tertentu sesuai dengan tuntutan pimpinan (Hayati Nasution et al., 2018). Fenomena lainnya berkaitan dengan beban kerja adalah masih terdapat perbedaan (*gap*) antara *job qualification* dan *job satisfaction*, sehingga mengganggu kinerja pegawai yang bersangkutan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan adanya beban kerja yang berbeda-beda di antara pegawai mengakibatkan sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satuan waktu tertentu banyak tidak tercapai.

Stres kerja yang intens dapat membahayakan kesehatan mental dan fisik pekerja, yang pada akhirnya menyebabkan produktivitas yang lebih rendah, kepuasan kerja yang kurang, dan karyawan yang kurang sehat (Padmanabhan, 2021). Penelitian Jamal, (2005) mendukung gagasan bahwa semakin tinggi ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemampuan individu, maka semakin tinggi stres kerja yang dialami.

Berdasarkan kajian terhadap hasil penelitian terdahulu, ditemukan perbedaan hasil penelitian terkait hubungan antara karakteristik individu, beban kerja, dan stres kerja dengan kinerja. Untuk menyelesaikan perbedaan hasil penelitian terdahulu sebagaimana dimaksud, maka peneliti menggunakan variabel *intervening* kepuasan kerja. Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mendorong kinerja pegawai (Difayoga & Yuniawan, 2015). Kepuasan kerja sangat membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawainya (Wartono, 2017). Hal ini karena pegawai yang puas akan selalu berupaya untuk meningkatkan kemampuan dan hasil kerjanya agar selalu menunjukkan performa terbaik. Ketidakpuasan yang dirasakan oleh pegawai akan meningkatkan kesalahan yang dapat merugikan perusahaan. Sehingga perusahaan harus lebih berupaya dalam meningkatkan kepuasan kerjanya untuk mendorong peningkatan kinerja yang lebih baik (Afrizal et al., 2014). Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan bagaimana peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh karakteristik individu, beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai yaitu dengan membandingkan teori motivasi dua faktor yang dikembangkan oleh Herzberg dengan fakta yang ada di lapangan.

Teori Motivasi Dua Faktor

Teori utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teori Motivasi Dua Faktor yang dikembangkan oleh Herzberg (Ivancevich, et. all 2002). Dua faktor tersebut diantaranya dapat disebut sebagai *dissatisfiers-satisfiers*, *hygiene*-motivasi atau dapat juga disebut intrinsik-ekstrensis. Faktor yang pertama yaitu motivator, dapat memacu seseorang untuk bekerja lebih baik dan bergairah. Terpenuhinya faktor ini menyebabkan orang merasa puas, tetapi bila tidak terpenuhi tidak akan mengakibatkan kepuasan. Faktor motivator menyentuh manusia melalui rasa senang dan tidak senang bekerja dan dapat menurunkan atau meningkatkan produktivitas kerja sehingga

mempengaruhi kinerja pegawai tersebut (Andriani & Widiawati, 2017). Selain itu kepuasan juga menyangkut pekerjaan itu sendiri keberhasilan, prestasi kerja, tantangan kerja, peningkatan tanggung jawab, pertumbuhan dan pengembangan. Faktor motivator atau intrinsik ini bila ada dalam pekerjaan akan menimbulkan motivasi yang kuat sehingga kinerja pegawai menjadi semakin baik. Dalam penelitian ini yang merupakan faktor motivator adalah Karakter Individu dan Stress kerja. Karena kedua hal ini terdapat dalam intrinsik setiap individu.

Sedangkan faktor *hygiene* menurut Herzberg dalam Andjarwati, (2015) merupakan faktor yang keberadaannya tidak akan meningkatkan motivasi kerja, namun kalau tidak ada faktor ini akan menimbulkan ketidakpuasan. Faktor *hygiene*, yang menyentuh manusia melalui rasa puas dan tidak puas dalam pekerjaan karena hal tersebut menyangkut lingkungan kerjanya. Selain itu juga berkaitan dengan kebijakan dan administrasi pekerjaan, pengawasan, kondisi kerja, hubungan antar personel, status, uang, dan keamanan. Faktor *hygiene* tidak dapat meningkatkan produktivitas atau hasil kerja, tetapi menjadi faktor pemelihara, karena dapat mempertahankan sebuah kepuasan kerja. Akan tetapi apabila faktor ini diturunkan akan dapat mengakibatkan merosotnya produktivitas sehingga dapat menurunkan kinerja pegawai. Dalam penelitian ini yang merupakan faktor *hygiene* adalah beban kerja. Sehingga dapat disimpulkan dalam penelitian ini yang merupakan faktor motivator adalah karakter individu dan stres kerja sedangkan beban kerja sebagai faktor *hygiene*, dimana kedua faktor tersebut mempengaruhi kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel yang memediasi.

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja

Karakteristik Individu berbeda antara satu dengan yang lainnya. Menurut James, (2012) karakteristik individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang didalam situasi kerja. Karakteristik individu merupakan ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menyelesaikan tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau menyesuaikan diri dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Penelitian Jalil et al., (2015) menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik individu terhadap kinerja. Grobelna, (2019) menemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan karakteristik individu terhadap kinerja, variabel karakteristik individu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja. Mengacu uraian tersebut, maka hipotesis yang dikembangkan ialah, sebagai berikut:

H₁ : Karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan studi yang telah dilakukan oleh Bruggen, (2015), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja dan kinerja. Gagasan tersebut juga sejalan dengan temuan empiris yang ditemukan oleh Patta & Firman, (2021) yang mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai. Target pekerjaan harus sama dan seimbang dengan kemampuan serta kapasitas pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Pamungkas et al., (2022) menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan antara beban kerja fisik dan beban kerja mental terhadap kinerja. Mengacu uraian tersebut, maka hipotesis yang dikembangkan ialah, sebagai berikut:

H₂ : Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja

Hasil penelitian (Foy et al., 2019; Yozgat et al., 2013), menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya, semakin tinggi stres kerja karyawan, maka kinerjanya turun atau rendah. Stres kerja menghambat seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal, dikarenakan karyawan merasa bahwa pekerjaan tersebut memberatkannya, membosankan dan merasa tidak betah di dalam perusahaan. Stres ini mempengaruhi kemauan seorang karyawan untuk berkembang dan membuat seorang karyawan tidak dapat memberikan hasil kinerja yang baik. Mengacu uraian tersebut, maka hipotesis yang dikembangkan ialah, sebagai berikut:

H₃ : Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian (Nasution & Lesmana, (2019), menunjukkan hasil bahwa karakteristik individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang sama dilakukan oleh Hanafi, (2016) yang menunjukkan hasil bahwa secara parsial dan simultan variabel karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut berarti bahwa kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan, dimana karakteristik individu yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Mengacu uraian tersebut, maka hipotesis yang dikembangkan ialah, sebagai berikut:

H₄ : Karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Beban kerja muncul dari interaksi antara tuntutan beban kerja tugas yang digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, dan persepsi pekerja. Sebuah studi yang dilakukan oleh Mustapha & Yu Ghee, (2013) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beban kerja harian, karyawan lebih puas ketika diberikan beban kerja yang lebih rendah. Hal ini sesuai dengan penelitian Ketut Sudiarditha & Margaretha, (2019) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja semakin berpengaruh terhadap penurunan kepuasan kerja karyawan. Mengacu uraian tersebut, maka hipotesis yang dikembangkan ialah, sebagai berikut:

H₅ : Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Stres kerja muncul karena tuntutan lingkungan dan respon setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda. Akibat stres kerja ini, orang menjadi gugup, mengalami kecemasan kronis, meningkatkan ketegangan emosional, proses berpikir dan perubahan kondisi fisik individu. Pada penelitian yang dilakukan oleh Ramlawati et al., (2021) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Artinya, peningkatan kepuasan kerja pegawai dapat dilakukan melalui upaya pengurangan stres berupa pengurangan beban kerja yang berlebihan, pengurangan konflik, pemberian tanggung jawab yang sesuai dan penyempurnaan kebijakan pengembangan karir pegawai. Hal tersebut diperkuat oleh penelitian Wu et al., (2021) yang menjelaskan bahwa stres kerja dapat mengakibatkan sikap negatif individu dan perilaku, yang memiliki dampak buruk pada kepuasan kerja. Mengacu uraian tersebut, maka hipotesis yang dikembangkan ialah, sebagai berikut:

H₆ : Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Penting untuk menilai hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja dalam perilaku organisasi yang pada akhirnya mengarah pada kinerja organisasi (Lannoo & Verhofstadt, 2016). Ini karena karyawan yang sangat puas akan mengungguli rekan-rekan mereka yang tidak puas (Yuen et al., 2018). Banyak penelitian yang menyatakan bahwa karyawan yang puas cenderung hadir di tempat kerja (yaitu absensi rendah), membuat lebih sedikit kesalahan (yaitu kualitas), lebih produktif, dan memiliki niat yang lebih kuat untuk bertahan di organisasi (Sánchez-Beaskoetxea & Coca García, 2015). Menurut penelitian Omar et al., (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja. Dharmanegara et al., (2016) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Mengacu uraian tersebut, maka hipotesis yang dikembangkan ialah, sebagai berikut:

H₇ : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Analisis Mediasi Variabel Kepuasan Kerja

Pembahasan tentang kepuasan kerja pegawai tidak bisa lepas begitu saja dari kenyataan bahwa kepuasan kerja dapat tercapai apabila semua keinginan dan harapannya dapat terpenuhi dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Secara teoritis kepuasan kerja memiliki hubungan dengan prestasi kerja. Sebuah organisasi dengan pegawai yang lebih puas cenderung lebih efektif dan produktif (Eliyana et al., 2019). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Pegawai dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya pegawai yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan dan hasil kerjanya (Ketut Sudiarditha & Margaretha, 2019).

Hasil penelitian Melly et al., (2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara tidak langsung antara karakteristik individu terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Kemudian Ketut Sudiarditha & Margaretha, (2019) dalam penelitiannya memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja dengan membagi pekerjaan secara merata dan adil berdasarkan latar belakang pendidikan dan kemampuan. Karyawan membangun kerjasama karyawan sehingga pekerjaan apapun akan mudah jika dilakukan bersama-sama. Kemudian dari segi gaji dan tunjangan akan sangat berpengaruh. Beban kerja yang banyak dengan gaji yang sesuai akan mempengaruhi kinerja pegawai. Sedangkan Radito et al., (2022) mengemukakan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja. Artinya meskipun para karyawan mengalami stres kerja, namun ketika ditunjang dengan terpenuhinya kepuasan kerja pegawai maka kinerja yang dihasilkan oleh pegawai tetap bagus. Mengacu uraian tersebut, maka hipotesis yang dikembangkan ialah, sebagai berikut:

- H₈** : Kepuasan kerja memediasi pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai
H₉ : Kepuasan kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai
H₁₀ : Kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai

METODE

Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Sedangkan jenis penelitiannya ialah *explanatory research*, karena bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Jenis data yang digunakan ialah data primer dari sampel penelitian dengan teknik sensus atau keseluruhan dari populasi pegawai Pengadilan Tinggi Semarang sebanyak 128 orang.

Pengumpulan menggunakan kuesioner berupa daftar pertanyaan untuk pegawai Pengadilan Tinggi Semarang. Pemberian skor atas jawaban responden dalam kuesioner yang digunakan penelitian ini diadaptasi dari model kuesioner *summated rating* Likert dengan skala lima. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan Analisa Deskriptif dengan teknik penyekoran minimal 1 dan maksimal 5. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square-Structural Equation Modelling* (PLS-SEM) dengan pendekatan *WarpPLS*. Adapun langkah-langkah metode PLS yang dilakukan dalam penelitian ini ialah dengan merancang model struktural, merancang model pengukuran, dan membangun diagram jalur. Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode *resampling Bootstrap* yang dikembangkan oleh Geisser & Stone, sedangkan statistik ujinya ialah *statistic t* atau uji-t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Jumlah kuesioner yang diberikan sebanyak 128 kuesioner. Kuesioner yang tidak kembali sebanyak 4 kuesioner, kuesioner yang kembali dan dapat sebanyak 124 kuesioner.

Karakteristik Responden

Dari 124 responden, laki-laki berjumlah 70 orang dan perempuan berjumlah 54 orang. Sebaran tingkat pendidikan responden yang paling banyak adalah S-1 dan S-2 yaitu masing-masing sebanyak 53 orang, kemudian terdapat 11 responden tingkat pendidikannya Diploma-3, sebanyak 5 responden tingkat pendidikannya SMA/SLTA, serta terdapat 1 responden tingkat pendidikannya S-3 dan 1 orang tingkat pendidikannya SD.

Statistik Deskriptif Seluruh Responden

Analisis ini menggunakan teknik nilai indeks untuk mendeskripsikan variabel karakteristik individu, beban kerja, stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel didasarkan pada nilai skor rata-rata dari hasil perhitungan *Three Box Method* (Augusty Ferdinand, 2006). Interpretasi nilai indeks responden untuk kategori rendah 25-57, sedang 58-90, dan tinggi 91-124. Hasil jawaban dan analisis indeks skor jawaban terhadap masing-masing variabel penelitian disajikan dalam Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Tanggapan Seluruh Responden Terhadap Variable Penelitian

Variabel	Nilai Indeks	Kategori
Karakteristik Individu	97,60	Tinggi
Beban Kerja	96,08	Tinggi
Stres Kerja	92,40	Tinggi
Kepuasan Kerja	95,75	Tinggi
Kinerja	90,96	Sedang

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan data pada Tabel 1. dapat dijelaskan bahwa rata-rata indeks skor jawaban variabel karakteristik individu sebesar 97,60 (tinggi), variabel beban kerja sebesar 96,08 (tinggi), variabel stres kerja sebesar 92,40 (tinggi), variabel kepuasan kerja sebesar 95,75 (tinggi), dan variabel kinerja sebesar 90,96 (sedang).

Kecocokan *Outer Model* Seluruh Responden

Evaluasi outer model dilakukan tiga kriteria yaitu *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*.

Nilai *loading* dari setiap indikator pada setiap variabel memiliki nilai *loading* > 0,50 sehingga dapat disimpulkan seluruh indikator pada seluruh responden telah memenuhi *convergent validity*.

Discriminant validity dinilai dari *cross-loading* pengukur dengan konstruk dan dengan kriteria akar kuadrat (*square roots*) *Average Variance Extracted* (AVE). Hasil

pengujian *cross-loading* menunjukkan bahwa nilai loading variabel konstruk lebih besar dari variabel konstruk lainnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap indikator variabel seluruh responden penelitian telah memenuhi kriteria *discriminant validity*. Selain itu juga diperoleh bahwa kriteria validitas diskriminan telah terpenuhi, ditunjukkan dengan akar kuadrat AVE seluruh responden lebih besar dari pada koefisien korelasi antar konstruk pada masing-masing indikator dari setiap variabel

Pada kriteria *composite reliability* diperoleh bahwa semua variabel dari seluruh responden memiliki nilai *composite reliability* > 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel pada semua kriteria sampel dikatakan telah memenuhi syarat *composite reliability*.

Kecocokan Inner Model

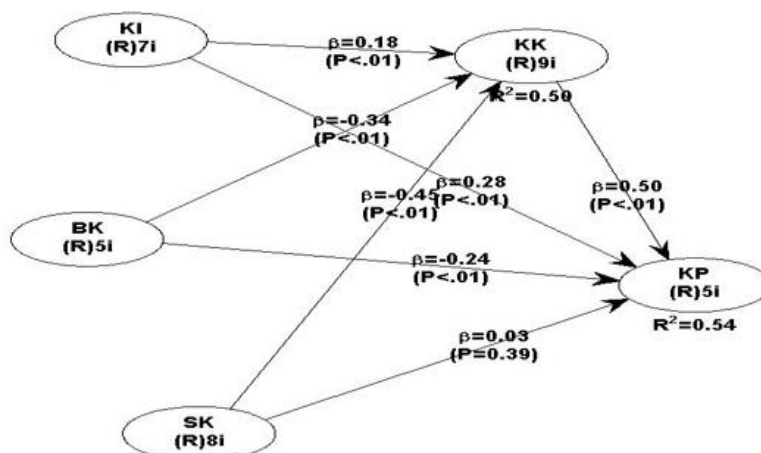
Inner Model dievaluasi dengan melihat nilai *Model Fit and Quality Indices*. Nilai *Model Fit and Quality Indices* dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. *Model Fit And Quality Indices* Seluruh Responden

Average path coefficient (APC)	= 0.290,	P<0.001
Average R-squared (ARS)	= 0.524,	P<0.001
Average adjusted R-squared (AARS)	= 0.510,	P<0.001
Average block VIF (AVIF)	= 1.959, acceptable if ≤ 5, ideally ≤ 3.3	
Average full collinearity VIF (AFVIF)	= 2.253, acceptable if ≤ 5, ideally ≤ 3.3	
Tenenhaus GoF (GoF)	= 0.599, small ≥ 0.1, medium ≥ 0.25, large ≥ 0.36	
Sympson's paradox ratio (SPR)	= 0.857, acceptable if ≥ 0.7, ideally = 1	
R-squared contribution ratio (RSCR)	= 0.984, acceptable if ≥ 0.9, ideally = 1	
Statistical suppression ratio (SSR)	= 1.000, acceptable if ≥ 0.7	
Nonlinear bivariate causality direction ratio (NLBCDR)	= 1.000, acceptable if > 0.7	

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan keterangan pada Tabel 2, nilai *model fit* seluruh responden yang diperoleh dari sepuluh kiteria sudah terpenuhi, sehingga dapat dikatakan model tersebut telah memenuhi persyaratan *model fit*. Adapun hasil analisis pengujian dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Hasil Analisis Pengujian Seluruh Responden

Hasil Pengujian R² dan Q²

Hasil nilai R-Square untuk variabel kinerja pegawai yaitu sebesar 0,543. Sehingga dapat diartikan bahwa keragaman konstruk independen mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai pada seluruh responden sebesar 54,3%. Kemudian nilai Q-Square untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,514 dan nilai Q-Square untuk variabel kinerja pegawai sebesar 0,546. Sehingga dapat disimpulkan hasil estimasi model menunjukkan validitas prediktif yang baik karena memiliki nilai di atas nol. Penjelasan tersebut juga dapat diamati dari Tabel 3.

Tabel 3. Nilai R² dan Q²

	R ²	Q ²
Kinerja Pegawai	0,543	0,546
Kepuasan Kerja	0,504	0,514

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung

Hasil pengujian pengaruh langsung dan tidak langsung dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Pengujian Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung pada Seluruh Responden

		Path Coeff.	Std. Error (SE)	Effect Size (f)	P-Value	Keputusan
Pengaruh Langsung						
H ₁	Karakteristik Individu → Kinerja Pegawai	0,283	0,103	0,114	0,003	Diterima
H ₂	Beban kerja → Kinerja Pegawai	-0,243	0,090	0,097	0,004	Diterima
H ₃	Stres kerja → Kinerja Pegawai	0,033	0,114	0,017	0,388	Ditolak
H ₄	Karakteristik individu → Kepuasan Kerja	0,176	0,071	0,065	0,008	Diterima
H ₅	Beban kerja → Kepuasan Kerja	-0,344	0,085	0,150	<0,001	Diterima
H ₆	Stres kerja → Kepuasan Kerja	-0,446	0,087	0,289	<0,001	Diterima
H ₇	Kepuasan kerja → Kinerja Pegawai	0,504	0,096	0,350	<0,001	Diterima
Pengaruh Tidak Langsung						
H ₈	Karakteristik Individu → Kepuasan Kerja → Kinerja Pegawai	0,088	0,042	0,036	0,019	Diterima
H ₉	Beban Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja Pegawai	-0,179	0,063	0,069	0,003	Diterima
H ₁₀	Stress Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja Pegawai	-0,225	0,054	0,119	<0,001	Diterima

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4. diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai P Value <0,05 kecuali pada variabel stres kerja terhadap kinerja pegawai, artinya seluruh hipotesis yang diajukan diterima, kecuali H3 yang ditolak karena memiliki nilai P Value >0,05.

H₁ (diterima), artinya karakteristik individu memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan arah yang positif, sependapat dengan Lie et al. (2021) dan Jalil et al. (2015) yang menyatakan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai, serta membantah hasil penelitian Emiyati et al. (2020) dan Kridharta & Rusdianti (2017) yang menyatakan sebaliknya. H₂ (diterima), beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan arah yang negatif, sependapat dengan Sumiyati et al. (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap kinerja pegawai, serta membantah hasil penelitian Saifuddin & Claudia (2021) yang menyatakan sebaliknya. H₃ (ditolak), artinya stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sependapat dengan oleh Hoboubi et al., (2017) dan Waruwu (2018) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, serta membantah hasil penelitian An et al. (2020) yang menyatakan sebaliknya. H₄ (diterima), artinya karakteristik individu memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan arah yang positif, sependapat dengan Nasution & Lesmana, (2019) dan Hanafi (2016) yang menyatakan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. H₅ (diterima), artinya beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan arah yang negatif, sependapat dengan Mustapha & Yu Ghee (2013) dan Ketut Sudiarditha & Margaretha (2019) yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja. H₆ (diterima), artinya stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan arah yang negatif, sependapat dengan Ramlawati *et al.* (2021) dan Wu et al. (2021) yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja. H₇ (diterima), artinya kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan arah yang positif, sependapat dengan Dharmanegara et al. (2016) dan Omar et al. (2020) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja.

H₈ (diterima), artinya karakteristik individu memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, sependapat dengan penelitian Melly et al., (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara tidak langsung antara karakteristik individu terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. H₉ (diterima), artinya beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, sependapat dengan penelitian Ketut Sudiarditha & Margaretha, (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara tidak langsung antara beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. H₁₀ (diterima), artinya stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, sependapat dengan penelitian Radito et al., (2022) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara tidak langsung antara stres kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

PENUTUP

Didasarkan adanya permasalahan di Pengadilan Tinggi Semarang, yaitu kinerja pegawai yang kurang maksimal dalam implementasinya, peneliti membuktikan bahwa kepuasan kerja berhasil menjadi mediasi antara karakteristik individu, beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja pegawai. Maka dari itu dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu meningkatkan kepuasan kerja pegawai terlebih dahulu. Implikasi manajerial dari nilai rata-rata persepsi responden terhadap karakteristik individu ialah supaya Pimpinan Pengadilan Tinggi Semarang dalam memberikan tugas dan pekerjaan menyesuaikan dengan minat dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai, dari nilai rata-rata persepsi responden terhadap beban kerja ialah supaya mengurangi target pekerjaan agar pegawai tidak merasa beban kerja terlalu berat yang dapat dilakukan dengan pembagian/distribusi beban kerja yang merata antarpegawai sehingga tugas yang diberikan dapat diselesaikan secara maksimal, dari nilai rata-rata persepsi responden terhadap kepuasan kerja ialah supaya pemberian kompensasi khususnya tunjangan kinerja yang sudah diatur untuk dilakukan pengkajian ulang supaya besarnya tunjangan kinerja didasarkan pada beban kerja bukan hanya didasarkan kelas jabatan pegawai. Setelah dilakukan analisis dan penarikan simpulan, maka ditemukan keterbatasan dari penelitian ini, yaitu: empat variabel yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini hanya berdampak sebesar 54,3% sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini; kuesioner kinerja pegawai berpeluang terjadinya bias dari hasil kinerja pegawai karena responden cenderung menilai dirinya sendiri dengan nilai yang baik; serta penggunaan kuesioner *online* dan *offline* yang disebarkan dengan metode mengisi sendiri atau *self-administrated* membuka peluang terjadinya bias karena responden mengisi kuesioner sesuai dengan pemahamannya masing-masing.

DAFTAR PUSTAKA

- Abang R, N. N. (2018). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan pada Kantor Rektorat Universitas Nusa Cendana Kupang. *Journal Of Management (SME's)*, 7(2), 225–246.
- Afrizal, P. R., Al Musadieg, M., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(1), 1–10.
- An, J., Liu, Y., Sun, Y., & Liu, C. (2020). Impact of Work–Family Conflict, Job Stress and Job Satisfaction on Seafarer Performance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(7). <https://doi.org/10.3390/ijerph17072191>
- Bruggen, A. (2015). An empirical investigation of the relationship between workload and performance. *Management Decision*, 53(10), 2377–2389. <https://doi.org/10.1108/MD-02-2015-0063>
- Dharmanegara, I. B. A., Wayan Sitiari, N., & Dewa Gde Ngurah Wirayudha, I. (2016). Job Competency and Work Environment: the effect on Job Satisfaction and Job Performance among SMEs Worker Nurwat ii Husin T he Impact of Organizational Commitment, Motivation and Job Satisfaction on Civil Servant Job Perf... Job Competency and Work Environment: the effect on Job Satisfaction

- and Job Performance among SMEs Worker. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 18, 19–26. <https://doi.org/10.9790/487X-18121926>
- Difayoga, R., & Yuniawan, A. (2015). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi pada RS Panti Wilasa Citarum Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 4(1), 1–10.
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Emiyati, L., Rochaida, E., & Tricahyadinata, I. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu dan Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Afektif dan Kinerja Pegawai. *The Manager Review : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 15–24.
- Foy, T., Dwyer, R. J., Nafarrete, R., Hammoud, M. S. S., & Rockett, P. (2019). Managing job performance, social support and work-life conflict to reduce workplace stress. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(6), 1018–1041. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2017-0061>
- Grobelna, A. (2019). Effects of individual and job characteristics on hotel contact employees' work engagement and their performance outcomes: A case study from Poland. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(1), 349–369. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-08-2017-0501>
- Hanafi, A. (2016). *The Influence of Individual Characteristic and Organization Climate on Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance*.
- Hayati Nasution, E., Musnadi, S., & Faisal. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah*, 2(1), 123–124.
- Hoboubi, N., Choobineh, A., Kamari Ghanavati, F., Keshavarzi, S., & Akbar Hosseini, A. (2017). The Impact of Job Stress and Job Satisfaction on Workforce Productivity in an Iranian Petrochemical Industry. *Safety and Health at Work*, 8(1), 67–71. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2016.07.002>
- Jalil, S. W., Achan, P., Mojolou, D. N., & Rozaimie, A. (2015). Individual Characteristics and Job Performance: Generation Y at SMEs in Malaysia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 170, 137–145. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.023>
- Jamal, M. (2005). Burnout among Canadian and Chinese employees: a cross-cultural study. *European Management Review*, 2(3), 224–230. <https://doi.org/10.1057/palgrave.emr.1500038>
- James, G. (2012). *Perilaku Organisasi*. Erlangga.
- Ketut Sudiarditha, I. R., & Margaretha, L. (2019). *Study of Employee Performance: Workload on Job Satisfaction and Work Stress*. <https://doi.org/10.21009/econosains.0171.04>
- Kridharta, D., & Rusdianti, E. (2017). The Influence of Individual Characteristic ,

- Organizational Commitment , and Work Satisfaction to Employee Performance with Motivation as Intervening Variable. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 10(3), 60–76.
- Lannoo, S., & Verhofstadt, E. (2016). What drives the drivers? Predicting turnover intentions in the Belgian bus and coach industry. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 91, 251–259. <https://doi.org/10.1016/j.tra.2016.06.024>
- Lie, D., Nainggolan, N. T., & Nainggolan, L. E. (2021). Analysis of the Effects of Work Discipline and Individual Characteristics on Employee Performance. *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 11(1), 33–50. <https://doi.org/10.34010/jurisma.v11i1.4448>
- Mangkunegara, A. P., & Waris, A. (2015). Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 211, 1240–1251. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.165>
- Melly, C., Wagey, A., & Mandey, S. L. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 6(4), 357–368.
- Mustapha, N., & Yu Ghee, W. (2013). Examining Faculty Workload as a Single Antecedent of Job Satisfaction among Higher Public Education Staff in Kelantan, Malaysia. *Business and Management Horizons*, 1(1), 10. <https://doi.org/10.5296/bmh.v1i1.3205>
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2019). The Influence of Organizational Culture and Individual Characteristic on Employee Job Satisfaction at PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk Medan. *Journal of International Conference Proceedings*, 2(3), 321–328. <https://doi.org/10.32535/jicp.v2i3.677>
- Omar, M. S., Rafie, N., & Ahmad Selo, S. (2020). Job Satisfaction Influence Job Performance Among Polytechnic Employees. *International Journal of Modern Trends in Social Sciences*, 3(14), 39–46. <https://doi.org/10.35631/ijmtss.314003>
- Padmanabhan, S. (2021). The impact of locus of control on workplace stress and job satisfaction: A pilot study on private-sector employees. *Current Research in Behavioral Sciences*, 2. <https://doi.org/10.1016/j.crbeha.2021.100026>
- Pamungkas, R. A., Ruga, F. B. P., Kusumapradja, R., & Kusumapradja, R. (2022). Impact of Physical Workload and Mental Workload on Nurse Performance: A Path Analysis. *International Journal of Nursing and Health Services (IJNHS)*, 5(2), 219–225. <https://doi.org/10.35654/ijnhs.v5i2.604>
- Patta, M., & Firman, A. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Kantro Kelurahan Kecamatan Bontoharu Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2, 686–697.
- Radito, T. ., L.T, N. L., Prapti, M. S., & Mursidi, I. (2022). Efek mediasi kepuasan kerja dan pengaruh stres kerja terhadap kinerja. *Jurnal Solusi*, 17(1), 45–60.
- Ramlawati, R., Trisnawati, E., Yasin, N. A., & Kurniawaty, K. (2021). External

- alternatives, job stress on job satisfaction and employee turnover intention. *Management Science Letters*, 511–518. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.9.016>
- Saifuddin, M. H., & Claudia, M. (2021). Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Corporate University Training Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Teknologi*, 1(10), 157–170.
- Sánchez-Beaskoetxea, J., & Coca García, C. (2015). Media image of seafarers in the Spanish printed press. *Maritime Policy and Management*, 42(2), 97–110. <https://doi.org/10.1080/03088839.2014.925593>
- Sumiyati, S., Widjajanta, B., Masharyono, M., & Izzati, S. N. (2020). An Analysis of Workload and Job Stress on Employee Job Performance. *Proceedings of the 5th Global Conference on Business, Management and Entrepreneurship (GCBME 2020)*, 222–226. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.210831.044>
- Thoah, M. (2003). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. PT. Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Wahyudi, A., Ngumar, S., Suryono, B., & Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, S. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial perangkat desa (studi pada perangkat desa di kabupaten sumbawa). *AKUNTABEL*, 16(2), 2019–2143.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 41–55. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v1i2.90>
- Waruwu, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Konflik Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya kepada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Tools*, 10(2).
- Wu, F., Ren, Z., Wang, Q., He, M., Xiong, W., Ma, G., Fan, X., Guo, X., Liu, H., & Zhang, X. (2021). The relationship between job stress and job burnout: the mediating effects of perceived social support and job satisfaction. *Psychology, Health and Medicine*, 26(2), 204–211. <https://doi.org/10.1080/13548506.2020.1778750>
- Yozgat, U., Yurtkoru, S., & Bilginoğlu, E. (2013). Job Stress and Job Performance Among Employees in Public Sector in Istanbul: Examining the Moderating Role of Emotional Intelligence. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 75, 518–524. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.04.056>
- Yuen, K. F., Loh, H. S., Zhou, Q., & Wong, Y. D. (2018). Determinants of job satisfaction and performance of seafarers. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 110, 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.tra.2018.02.006>