

## ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Lindah Pratiwi<sup>1</sup>, Sutrisno<sup>2</sup>, Ratih Hesty Utami Puspitasari<sup>3</sup>

Program Studi Manajemen Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang Jl. Sidodadi  
Timur No. 24 – Dr. Cipto Semarang – Indonesia Telp. (020 8316377 Fax.(024)8448217

E-mail : [lindahpratiwi77@gmail.com](mailto:lindahpratiwi77@gmail.com)

E-mail : [sutrisno@upgris.ac.id](mailto:sutrisno@upgris.ac.id)

E-mail : [ratihhesty@upgris.ac.id](mailto:ratihhesty@upgris.ac.id)

Informasi artikel :

Tanggal Masuk :15-9-2023

Tanggal Revisi :17-9-2023

Tanggal diterima: 22-9-2023

### Abstract

*This research aims to determine the effect of compensation, workload, and work stress on employee performance with job satisfaction as an intervening variable. The sampling technique in this research used the total sample. The results of this research show that compensation affects employee performance with a P-value value (0.000). workload does not affect employee performance with a P-value value (0.563). Work stress does not affect employee performance with a P-value value of (0.468). Compensation influences job satisfaction with a P-value (0.004). Workload has no effect on job satisfaction with a P-value value (0.058). Job stress influences job satisfaction with a P-value (0.013). Job satisfaction influences employee performance with a P-value (0.001). Compensation affects employee performance which is mediated by job satisfaction with a P-value value (0.039). Workload does not affect employee performance which is mediated by job satisfaction with a P-Value value (0.072). Job stress affects employee performance which is mediated by job satisfaction with a P-value value (0.046).*

**Keywords: compensation, workload, and work stress.**

### Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, beban kerja, stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan total sampel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai P-Value (0,000). beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai P-Value (0,563). Stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai P-Value (0,468). Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai P-Value (0,004). Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasa kerja dengan nilai P-Value (0,058). Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai P-Value (0,013). Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai P-Value (0,001). Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja dengan nilai P-Value (0,039). Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja dengan nilai P-Value (0,072). Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja dengan nilai P-Value (0,046).*

**Keywords: Kompensasi, Beban Kerja, Stres Kerja.**

### PENDAHULUAN

Mixue di Indonesia dimulai pada tahun 2020. Hanya dalam waktu dua tahun, toko es krim ini sudah terwaralaba dan menjamur di banyak kota di Indonesia. Di negara asalnya China, Mixue Ice Cream & Tea lebih dikenal dengan sebutan Mixue Bingchen atau XBMC. Pada tahun 2020, Mixue memiliki lebih dari 10.000 toko di Tiongkok. Pada tahun 2018, Mixue berhasil merambah pasar di Vietnam sebagai pengembangan pertamanya di luar China. Di dalam negeri ini, Mixue mulai beroperasi pada tahun 2020, di mana toko pertamanya berlokasi di Bandung, Jawa Barat. Status halal produk Mixue di Indonesia dikonfirmasi setelah LPPOM MUI mengeluarkan Surat Keputusan (SK) tentang kehalalan bahan baku dan ketatnya tahapan produksi pada bulan Februari 2023. Sebelumnya, warga Indonesia menanyakan tentang ketiadaan sertifikasi halal bagi produk yang dijual oleh Mixue. Menurut perusahaan PT Zhisheng Pacific Trading yang memperkenalkan produk Mixue di Indonesia, sejak tahun 2021 Mixue telah melaksanakan proses pengesahan Halal sehingga pelanggan.

Banyak orang yang menikmati es krim Mixue akibat dari banyaknya berita yang tersebar tentang Mixue di berbagai platform media sosial. Menurut pengguna selain karena banyaknya toko dan promosi di platform media sosial, es krim ini memiliki cita rasa yang lezat dan memiliki harga yang bersaing atau terjangkau oleh pengguna, hal ini menjadi alasan yang membuat pengguna semakin menyukainya. Tak sedikit juga yang merasa kecanduan, di kota Semarang sendiri terdapat 38 kedai es krim campur yang tersebar di berbagai lokasi. Kenaikan minat terhadap produsen es krim Mixue setiap hari menyebabkan peningkatan tugas atau beban kerja bagi setiap karyawan Mixue di Kota Semarang. Karyawan juga diminta untuk meningkatkan mutu pelayanan kepada tamu Mixue. Ini mengharuskan segala karyawan mampu melaksanakan pekerjaan dengan lebih efektif sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan. Seperti sektor makanan lainnya, individu yang bekerja di industri es krim.

Faktor yang mungkin menciptakan keberhasilan suatu perusahaan adalah tingkat efektivitas dari para karyawan di dalamnya. Kinerja merupakan pencapaian karyawan dalam menjalankan tugas atau menguasai ketrampilan yang terkait dengan pekerjaan. Kinerja merupakan hasil dari upaya yang diberikan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya untuk kepentingan perusahaan sesuai dengan peranan mereka masing-masing. Faktor ini menyangkut keinginan dan motivasi untuk mencapai hal-hal baru dalam pekerjaan, yang pada akhirnya akan menyebabkan peningkatan kinerja individu, yang diukur berdasarkan tingkat pencapaian tujuan dan tanggung jawab dalam bisnis dan masyarakat. Setiap perusahaan selalu ingin memiliki karyawan yang berhasil karena memiliki karyawan yang handal akan memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan. Di samping itu, memiliki pekerja yang berkualitas dalam dunia bisnis dapat meningkatkan performa bisnis. Sebab organisasi kerap menghadapi kesulitan berkenaan dengan tenaga kerjanya. Prestasi pegawai menjadi faktor krusial yang mengarahkan suksesnya suatu perusahaan. Namun, prestasi pegawai dapat terpengaruh oleh faktor-faktor tertentu seperti penghargaan, tugas yang diemban, dan ketegangan kerja.

Mixue mendapatkan banyak penggemar setelah es krim ini viral di media sosial. Selain itu es krim yang ditawarkan juga enak dan harganya terjangkau. Rasa es krim yang dijual tidak menimbulkan rasa mual sehingga banyak orang yang ketagihan, di Kota Semarang sendiri terdapat 38 outlet mixue yang tersebar di berbagai tempat. Meningkatnya peminat es krim Mixue disetiap harinya, hal ini berakibat terjadinya kenaikan kewajiban atau beban pekerjaan dari setiap karyawan di Mixue Kota Semarang. Karyawan juga dituntut untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang baik kepada para pengunjung Mixue. Hal ini mengharuskan semua karyawan agar bisa bekerja dengan lebih efektif sesuai dengan aturan perusahaan. Seperti halnya dalam industri makanan lainnya, pekerja di industri Mixue Es Krim juga mengalami beban kerja yang cukup besar.

Mereka harus bekerja dengan memperhatikan mesin-mesin khusus yang membutuhkan perawatan yang baik, serta harus mengikuti prosedur pembuatan es krim dengan ketat dan detail. Selain itu, pekerja juga harus menghadapi tekanan dari deadline produksi yang harus dipenuhi hal ini juga berdampak pada kinerja karyawan yang dinilai kurang efisien dimana dalam shift outlet hanya ada 3-4 karyawan dengan tugas yang sama yaitu penjualan, kasir, dan kebersihan dimana setiap karyawan harus bisa bertugas sebagai kasir, penjualan dan juga kebersihan tidak ada karyawan yang khusus dalam outlet.

Hal ini juga diperkuat dengan beberapa research yang dilakukan pada penelitian terdahulu dan mempunyai kesamaan pada penelitian ini antara lain:

Penelitian yang dilakukan oleh Safitri L. (2022) menjelaskan bahwa berdasarkan uji sobel diperoleh hasil kepuasan kerja merupakan variabel mediasi masing-masing dari variabel beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Shofi Rizki & Indi D. (2020) menjelaskan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja dan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja terbukti memediasi hubungan kompensasi dan kinerja karyawan serta hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Dengan uji determinasi total, kompensasi, stres kerja, dan kepuasan kerja mampu menjelaskan sebesar 59,2% kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rifki Y, Inayat H. (2022) menjelaskan bahwa hasil dari penelitian ini menunjukkan secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien regresi sebesar  $\text{sig } 0,787 < 0,05$ . Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien regresi sebesar  $\text{sig } 0,522 < 0,05$ . Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien regresi sebesar  $\text{sig } 1,506 < 0,05$ . Hasil pengujian secara simultan (uji F) kompensasi,

beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan dibuktikan nilai sig 0,000 < 0,05. Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja ditunjukkan dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,667.

Penelitian yang dilakukan oleh Yolanda & Limah. (2020) menjelaskan bahwa hasilnya menunjukkan secara simultan variabel kompensasi, stres kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial menunjukkan bahwa analisis 1: kompensasi Variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan analisis 2: stres kerja variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan pada analisis 3 : variabel pekerjaan kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Yuliya Ahmad, Bernhard Tewel, Rita N. Taroreh (2019) menjelaskan bahwa hasil penelitian menunjukkan secara simultan stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Selanjutnya, stres kerja dan beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Pimpinan PT. FIF Group Manado perlu memperhatikan dan meningkatkan lingkungan kerja yang ada agar kinerja mereka dapat lebih optimal.

Berdasarkan Research Gap di atas menyatakan bahwa kinerja karyawan dalam suatu perusahaan pasti dipengaruhi oleh beberapa factor. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus dapat membuat nyaman para karyawan dalam bekerja. Dalam penelitian terdahulu terdapat perbedaan, bahwa dalam kompensasi, beban kerja dan stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan suatu perusahaan melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan hal tersebut penulis bermaksud untuk meninjau lebih dalam melalui beberapa masalah yang terjadi pada karyawan outlet mixue, ditemukan beberapa faktor yang bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan antara lain kompensasi kerja, beban kerja, dan stres kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada outlet mixue di kota semarang, Maka dari itu penulis tertarik untuk mengajukan penelitian dengan judul "Analisis Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening".

Pengertian kompensasi yang disampaikan oleh Dessler (2015:46) meliputi segala jenis imbalan yang diperoleh oleh para karyawan. Bonus ini terdiri dari dua bagian utama, yakni pembayaran secara langsung seperti komisi, gaji, imbalan, dan bonus, dan juga pembayaran tidak langsung seperti asuransi kesehatan dan cuti berbayar yang Anda tanggung biayanya. Imbalan merujuk pada gaji yang diterima karyawan sebagai kompensasi atas pekerjaan yang mereka lakukan atau kontribusinya terhadap perusahaan Jimayanti, B. Pada tahun 2018 Imbalan adalah metode yang terencana untuk memberikan nilai finansial kepada para pegawai sebagai bentuk penghargaan atas tugas yang telah dilakukan. Hadiah dan tunjangan merupakan aspek penting dalam memberikan perlakuan yang baik kepada karyawan menurut Rizal Nabawi (2019). Secara ekonomi, kompensasi harus adil.

Pemberian insentif yang efektif kepada karyawan akan mengurangi kecemasan karyawan terhadap masalah ekonomi dan kebutuhan sehari-hari, karena karyawan dapat memenuhi kebutuhan tersebut dengan gaji yang diterimanya dari perusahaan tempatnya bekerja. Keadaan ini akan mendorong karyawan untuk mengikuti aturan kerja dan bertanggung jawab atas kelancaran jalannya perusahaan. Selain penghasilan, ada hal lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu tugas yang dilakukan. Untuk meningkatkan kualitas manajemen perusahaan, salah satu aspek yang perlu diperhatikan adalah tugas-tugas yang dilakukan oleh karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, diperlukan upaya dalam mengelola tugas-tugas yang harus dilakukan oleh karyawan, baik yang berkaitan dengan pekerjaan secara langsung maupun yang bersifat internal. Menyadari pentingnya perusahaan dalam mengawasi kondisi tenaga kerjanya agar mencapai potensinya yang tertinggi, menjadi sebuah aspek yang tak bisa diabaikan.

Mengomunikasikan beban kerja yang efektif memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya dan menghindari kemungkinan delegasi tugas yang tidak diinginkan apabila terjadi kesalahan atau kesulitan. Teks ini perlu diparafrasakan dan kata-katanya diubah. Apabila dijalankan dengan tepat dan tegas akan mempengaruhi kelangsungan dan pertumbuhan perusahaan untuk mencapai tujuan dan mampu bersaing dengan perusahaan lain (Bruggen, 2015). Tugas yang harus dilakukan oleh pekerja dapat berbeda-beda dengan kemampuan atau kapasitas yang dimiliki oleh mereka. Karena pekerjaan manusia melibatkan aspek pikiran dan tubuh, setiap individu memiliki tingkat kelelahan yang berbeda. Karyawan akan mengalami stres yang tidak perlu dan menghabiskan energi secara berlebihan jika tingkat diferensiasi terlalu tinggi. (Astianto & Suprihhadi, 2014) adalah penulis dari teks ini. Dengan demikian, bisa disimpulkan bahwa tugas yang harus dilakukan dengan batas waktu tertentu merupakan beban kerja.

Di samping tugas yang harus dikerjakan, performa juga bisa terpengaruh oleh tekanan kerja. Stres bekerja adalah reaksi terhadap ancaman yang timbul ketika tuntutan pekerjaan tidak cocok dengan kemampuan pegawai (T & Gupta, 2018). Tekanan yang dialami oleh karyawan akibat situasi di tempat kerja berpotensi memengaruhi produktivitas mereka. Oleh karena itu, perusahaan harus mengutamakan keberhasilan karyawan dan sistem kerjanya.

(Suartana, 2019). Tingkat stres dalam pekerjaan memiliki dampak yang merugikan dan penting terhadap tingkat kebahagiaan yang dirasakan oleh karyawan di tempat kerja. Ketika tingkat stres di tempat kerja meningkat, tingkat kepuasan kerja karyawan akan menurun. Bukti yang konsisten dalam literatur menunjukkan adanya hubungan terbalik antara stres dalam pekerjaan dan tingkat kepuasan kerja pada berbagai kelompok populasi.

Menurut Hasibuan (2014), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan rasa cinta terhadap pekerjaan yang diungkapkan melalui semangat kerja, kedisiplinan, dan efisiensi kerja, yang dinikmati dalam bekerja. Selain itu, peluang untuk berkembang dalam karir juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Individu yang bekerja di perusahaan yang memberikan kesempatan bagi mereka untuk mengasah keterampilan dan meningkatkan perkembangan karir cenderung merasakan kepuasan yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka. Dalam upayanya untuk meningkatkan kompetensi karyawan, perusahaan harus menyediakan program pelatihan dan pengembangan yang tepat.

Kinerja merujuk pada prestasi yang diperoleh oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, baik dalam aspek kualitas maupun kuantitas (Robbins, 2016). Kinerja karyawan adalah kapasitas seorang karyawan untuk melaksanakan tugas dengan keahlian yang khusus. Menilai prestasi seorang karyawan sangatlah signifikan dilakukan, karena melalui pencapaian tersebut dapat diketahui sejauh mana keahlian yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Sehingga diperlukan penetapan standar yang transparan dan dapat diukur serta penerapannya secara kolektif sebagai panduan.

## METODE

Penelitian ini merupakan sebuah penelitian yang berfokus pada deskripsi kuantitatif dengan menggunakan teknik survei secara online. Proses pengambilan data untuk riset ini langsung dilakukan dari sumber utamanya (data primer) dengan metode menyebarkan survei melalui Google Form kepada staf-staf yang bekerja di toko Mixue di kota Semarang.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Selama penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner dengan total 54 pertanyaan yang harus dijawab, ternyata peneliti menggunakan google form untuk menyebarkan kuesioner lebih cepat dan efektif karena jarak antara satu toko dengan toko lainnya cukup jauh. jarak yang cukup jauh dan penggunaan google form tentunya tidak akan mempengaruhi jam kerja karyawan karena dapat diisi sewaktu-waktu.

### Hasil Uji Validitas

Uji validitas juga dapat melihat nilai Average Variance Extracted selain nilai outer loading (AVE). Tabel AVE disediakan di bawah ini untuk menilai reliabilitas instrumen penelitian:

**Tabel 1. Average Variance Extracted (AVE)**

Variabel	Nilai AVE	Ket.
Kompensasi	0.663	Valid
Beban Kerja	0.616	Valid
Stres Kerja	0.647	Valid
Kepuasan Kerja	0.699	Valid
Kinerja Karyawan	0.647	Valid

Sumber : Data primer telah diolah SmartPLS 4.0 (2023)

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua indikator pada masing-masing variabel penelitian memiliki nilai AVE lebih besar dari (0,5). Hal ini menunjukkan bahwa data telah memenuhi syarat uji validitas. (Ghozali, 2021:71). Uji validitas juga mempertimbangkan nilai Fornell-Larckel criterion. Tabel berikut adalah

tabel fornell larckel criterion untuk menguji validitas instrumen:

**Tabel 2. Fornell Larckel Criterion**  
**Variabel**

	<b>Beban Kerja</b>	<b>Kepuasan Kerja</b>	<b>Kinerja Karyawan</b>	<b>Kompensasi</b>	<b>Stres Kerja</b>
<b>Beban Kerja</b>	0.785				
<b>Kepuasan Kerja</b>	0.582	0.834			
<b>Kinerja Karyawan</b>	0.601	0.667	0.804		
<b>Kompensasi</b>	0.595	0.582	0.814	0.814	
<b>Stres Kerja</b>	0.615	0.499	0.435	0.364	0.804

Sumber : Data primer telah diolah SmartPLS 4.0 (2023)

Pada Tabel di atas menunjukkan bahwa validitas diskriminasi dinyatakan valid dan memenuhi syarat uji validitas karena dapat dilihat pada nilai akar dari AVE lebih besar dari korelasi antar variabel laten.

### Uji Reliabilitas

Nilai cronbach's alpha dan composite reliability dapat digunakan untuk menguji reliabilitas pada analisis PLS-SEM. Menurut Ghozali (2021:71), nilai Cronbach's alpha suatu indikator dapat dianggap kredibel jika memenuhi nilai yang lebih besar dari (0,7). Dan juga apabila suatu indikasi composit reability akan dianggap reliabel jika memenuhi nilai lebih dari (0,7). Gambaran umum dari masing-masing indikator variabel Cronbach alpha diberikan dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 3. Cronbach's Alpha**

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Ket.</b>
Kompensasi	0.936	Reliabel
Beban Kerja	0.911	Reliabel
Stres Kerja	0.932	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.952	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.950	Reliabel

Sumber : Data primer telah diolah SmartPLS 4.0 (2023)

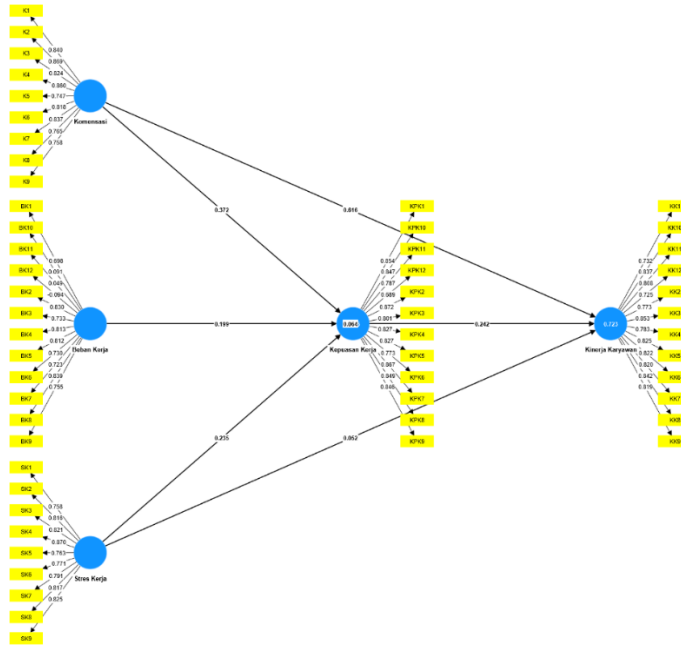
Berdasarkan Tabel di atas, semua indikator variabel penelitian memiliki nilai cronbach's alpha yang lebih dari (0,7). Sehingga informasi tersebut telah diperiksa dan terbukti dapat dipercaya dan terbukti reliabel. Di dalam uji instrument penelitian pada analisis PLS-SEM dapat melihat nilai composit reability yang digunakan untuk menguji reliabilitas. Tabel composit reliability ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4. Composite Reliability**

<b>Variabel</b>	<b>Composite Reliability</b>	<b>Ket.</b>
Komposisi	0.937	Reliabel
Beban Kerja	0.917	Reliabel
Stres Kerja	0.935	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.955	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.950	Reliabel

Sumber : Data primer telah diolah SmartPLS 4.0 (2023)

Berdasarkan Tabel di atas nilai komposisi yaitu 0.937. Nilai beban kerja 0.917. Nilai stres kerja 0.935. Nilai kepuasan kerja 0.955. Dan nilai kinerja 0.950. Berdasarkan nilai composit reliability pada setiap variabel terbukti bahwa semua indikator variabel penelitian memiliki nilai komposit reliabilitas yang lebih tinggi dari (0,7). Sehingga data tersebut sudah memenuhi syarat standar uji reliabel.



### Hasil Uji R-Square

Saat mengevaluasi model struktural, maka mulailah dengan mengevaluasi R-square untuk setiap variabel laten endogen sebagai prediksi ukuran dari model struktural. Apakah variabel laten eksogen spesifik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel laten endogen, perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan tersebut. Berikut adalah hasil uji R-square penelitian ini:

**Tabel 5. Nilai R-square**

Variabel	Nilai R-square
Kepuasan Kerja	0.457
Kinerja Karyawan	0.725

Sumber : Data primer telah diolah SmartPLS 4.0 (2023)

Pada Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai R-square pada variabel kepuasan kerja sebesar (0.475), hal ini membuktikan bahwa variabel kompensasi, beban kerja dan stres kerja dapat menjelaskan variabel kepuasan kerja sebesar 45,7% yang berarti bahwa termasuk dalam kategori kuat. Selanjutnya nilai R-square pada variabel kinerja karyawan sebesar (0.725) hal ini membuktikan bahwa variabel kompensasi, beban kerja dan stres kerja bersama kepuasan kerja dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 72,5% yang berarti bahwa termasuk dalam kategori kuat.

### Uji F-Square atau Effect Size

Selain mengevaluasi R-Square, peneliti juga dapat mengevaluasi model struktural dengan memeriksa F-Square, juga dikenal sebagai effect size, yang mengukur kekuatan hubungan antar variabel. Perolehan uji F-square pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 6. Nilai F-square**

Variabel					
	Kompensasi	Beban Kerja	Stres Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Kompensasi				0,159	0.759
Beban Kerja				0.043	0.006
Stres Kerja				0.059	0.006
Kepuasan Kerja					0.121
Kinerja Karyawan					

Sumber : Data primer telah diolah SmartPLS 4.0 (2023)

Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja mempunyai pengaruh sedang dalam level structural hal tersebut ditunjukkan dengan nilai F-Square sebesar 0,159. Variabel Beban kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai pengaruh rendah dalam level structural hal tersebut ditunjukkan dengan nilai F-Square sebesar 0,043. Variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai pengaruh rendah dalam level structural, hal tersebut ditunjukkan dengan nilai F-Square sebesar 0,059. Variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh tinggi dalam level structural, hal tersebut ditunjukkan dengan nilai F-Square sebesar 0,121. Variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh tinggi dalam level structural, hal tersebut ditunjukkan dengan nilai F-Square 0,769. Variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh rendah dalam level structural, hal ini dibuktikan dengan nilai F-Square sebesar 0,006 dan variabel stres kerja terhadap kinerja mempunyai pengaruh rendah dalam level structural, hal ini dibuktikan bahwa nilai F-Square sebesar 0,006.

### Uji Path Coefficient

Koefisien jalur atau uji path coefficient merupakan uji yang digunakan untuk menunjukkan kekuatan pengaruh antara variabel eksogen dan endogen. Uji path coefficient dilihat dari nilai P-Value yang harus lebih kecil dari (0,05) yang menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima dan berdampak antar variabel yang telah di uji.

**Tabel 7. Uji Pengaruh Langsung**

Hipotesis	Path Coefficient	p-value
H1. Kompensasi > Kinerja Karyawan	0,616	0,000
H2. Beban Kerja > Kinerja Karyawan	0,059	0,563
H3. Stres Kerja > Kinerja Karyawan	0,051	0,468
H4. Kompensasi > Kepuasan Kerja	0,366	0,004
H5. Beban Kerja > Kepuasan Kerja	0,225	0,058
H6. Stres Kerja > Kepuasan Kerja	0,228	0,013
H7. Kepuasan Kerja > Kinerja Karyawan	0,248	0,001

Sumber : Data primer telah diolah SmartPLS 4.0 (2023)

Nilai P-Value pada Tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas memiliki nilai lebih kecil dari (0,05), yang menunjukkan bahwa hipotesis pada penelitian ini diterima dan memiliki pengaruh antar variabel yaitu terdapat pada (Kompensasi → Kinerja Karyawan), (Kompensasi → Kepuasan Kerja), (Stres Kerja → Kepuasan Kerja), dan (Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan). Namun terdapat hipotesis yang tidak diterima dan tidak memiliki pengaruh antar variabel yaitu (Beban Kerja → Kinerja Karyawan), (Stress Kerja → Kinerja Karyawan) dan (Beban Kerja →

Kepuasan Kerja) yang memiliki nilai P-Value lebih besar dari (0,05).

**Tabel 8. Uji Pengaruh Tidak Langsung**

<b>Hipotesis</b>	<b>Path Coefficient</b>	<b>p-value</b>
Kompensasi > Kepuasan Kerja > Kinerja Karyawan	0.091	0.039
Beban Kerja > Kepuasan Kerja > Kinerja Karyawan	0,056	0.072
Stres Kerja > Kepuasan Kerja > Kinerja Karyawan	0.057	0.046

Sumber : Data primer telah diolah SmartPLS 4.0 (2023)

Pada Tabel di atas nilai P-Value menunjukkan bahwa terdapat satu hipotesis yang memiliki nilai P-Value lebih kecil dari (0,05) yaitu (Kompensasi → Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan) dan (Stres Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan) yang artinya hipotesis tersebut diterima dan pada hubungan tersebut memiliki pengaruh. Sedangkan pada hipotesis (Beban Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan) memiliki nilai P-Value lebih besar dari (0,05) yang artinya hipotesis ini tidak diterima dan pada hubungan ini tidak memiliki pengaruh.



## KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Mixue Ice Cream Kota Semarang. Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Mixue Ice Cream Kota Semarang. Tingkat kinerja karyawan pada Mixue dipengaruhi oleh kompensasi. Hal ini didasarkan pada pemikiran bahwa, ketika perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai kepada karyawan maka kinerja karyawan dapat meningkat, dan begitupun sebaliknya.
- Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Mixue Ice Cream Kota Semarang. Hal ini berarti beban kerja bukan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. beban kerja banyak ataupun sedikit, sangatlah tidak mempengaruhi kinerja karyawan Mixue Ice Cream Kota Semarang.
- Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Mixue Ice Cream Kota Semarang. Hal ini berarti stres kerja bukan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. stres kerja yang dialami karyawan, sangatlah tidak mempengaruhi kinerja karyawan Mixue Ice Cream Kota Semarang.
- Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Mixue Ice Cream Kota Semarang. Tingkat kepuasan kerja karyawan Mixue dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan. Hal ini didasarkan pada pemikiran bahwa, ketika perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai kepada karyawan maka karyawan akan merasa puas dalam bekerja, dan begitupun sebaliknya.
- Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Mixue Ice Cream Kota Semarang. Hal ini berarti beban kerja bukan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. beban kerja banyak ataupun sedikit, sangatlah tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Mixue Ice Cream Kota Semarang.
- Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Mixue Ice Cream Kota Semarang. Tingkat kepuasan kerja karyawan Mixue dipengaruhi oleh stres kerja yang dirasakan karyawan. Hal ini didasarkan pada pemikiran bahwa, ketika karyawan mengalami banyak tekanan dan mengakibatkan stress maka dapat mempengaruhi rasa kepuasan dalam bekerja, dan begitupun sebaliknya.
- Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Mixue Ice Cream Kota Semarang. Tingkat kinerja karyawan pada Mixue dipengaruhi oleh kepuasan yang dirasakan. Hal ini didasarkan pada pemikiran bahwa, ketika karyawan dapat mencapai target bekerja dan merasakan kepuasan maka kinerja karyawan dapat meningkat, dan begitupun sebaliknya.
- kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Mixue Ice Cream Kota Semarang yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Dampak mediasi terlihat ketika pengaruh mediasi kompensasi terhadap kinerja karyawan diuji melalui kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat berfungsi sebagai mediator untuk mempertahankan hasil kerja yang lebih baik dan untuk mempertahankan atau meningkatkan penerapan kompensasi yang lebih baik.
- Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Mixue Ice Cream Kota Semarang yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Pengujian efek mediasi pada beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja menunjukkan tidak adanya efek mediasi. Hal ini berarti bahwa beban kerja yang dirasakan oleh karyawan tidak mempengaruhi kinerja pada karyawan meskipun dengan dimediasi oleh kepuasan kerja terlebih dahulu.
- Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Mixue Ice Cream Kota Semarang yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa pengujian efek mediasi pada stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja menunjukkan adanya efek mediasi.

## DAFTAR RUJUKAN

- 1) Astianto, A., Supriyadi H. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. STIESIA. Surabaya.
- 2) Bruggen, A., & Brügggen, A. (2015). An empirical investigation of the relationship between workload and performance.
- 3) Dessler, Gary, (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14. Penerbit Salemba Empat Jakarta.
- 4) Hasibuan, M. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- 5) Rizal Nabawi. (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol 2, 113 No 2
- 6) Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. (2016). Perilaku Organisasi Edisi ke- 12 Buku 1. Jakarta: Salemba Empat
- 7) Safitri, L. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN. Jakarta.
- 8) Shofi Rizki, Indi D. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Diponegoro Journal Of Management. 9.
- 9) Sunarta. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. Jurnal Efisiensi - Kajian Ilmu 106 Administrasi, XVI(2), 63–75.
- 10) Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ), 3(6), 3476-3482.
- 11) Sutrisno, S., Amalia, M. M., Mere, K., Bakar, A., & Arta, D. N. C. (2023). Dampak Pemberian Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Rintisan: Literature Review. Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ), 4(2), 1781-1881.
- 12) Sutrisno, S., Alatas, A. R., Saputra, E. K., Cakranegara, P. A., & Nugroho, B. S. (2022). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Biro Organisasi Dan Ketatalaksanaan Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan. Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ), 3(6), 4081-4088.
- 13) Rifki Y, Inayat H. (2022). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Manna Kampus (Mirota Kampus). Jurnal Ekonomi dan Manajemen. 19.
- 14) T, B., & Gupta, K. (2018). Job Stress and Productivity: A Conceptual Framework. International Journal of Emerging Research in Management and Technology, 6(8), 393
- 15) Yolanda dan Limah. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen FE-UB. 8.
- 16) Y.Ahmad.,B.Tewal.,R.N.Taroreh. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. Jurnal EMBA. 7 (3).