

Peran Mediasi Kepuasan Kerja Terhadap Hubungan antara *Workload* dan *Work Place Relationship* Terhadap Kinerja Kerja Guru SMA Katolik Frateran Ndao

Simon Petrus Sony Wany¹, Rafael Octavianus Byre²

^{1,2,3}Universitas Flores

¹soniwani1990@gmail.com,² byreraphael@gmail.com

ABSTRACT

The aim of this research (1). To analyze the influence of workload on work performance (2). To analyze the influence of workplace relations on work performance (3). To analyze whether job satisfaction has an effect on work performance (4). To analyze whether workload has an effect on job satisfaction (5). To analyze whether Workplace Relations has an effect on job satisfaction (6). To analyze whether Workload has an effect on work performance mediated by job satisfaction (7). To analyze whether Workplace Relations has an effect on work performance mediated by job satisfaction. This research uses a quantitative approach with a survey research design. The data used uses survey research. Data was collected through questionnaires distributed to teachers at Frateran Ndao Catholic High School. Data analysis was carried out using descriptive and inferential statistical methods, including path analysis to examine the mediating role of Job Satisfaction on the Relationship between Workload and Workplace Relationship on Catholic High School Teacher Work Performance. Ndao Brotherhood. The results of this research The first hypothesis tests the effect of Workload on work performance. The test results show that the T statistic for Workload on work performance is 2.541. From the test results it is stated that the t-statistic is significant because the value is greater than 1.96 (t table) with a p value of 0.011 <0.05 so that the first hypothesis in this study can be accepted. The second hypothesis tests the influence of Workplace Relationships on work performance. The test results show that the T statistic of Workplace Relationship on work performance is 2.353. From the test results it is stated that the t-statistic is significant because the value is greater than 1.96 (t table) with a p value of 0.019 <0.05 so that the second hypothesis in this study can be accepted.

Keywords: *Job Satisfaction, Workload, Workplace Relationship, Work Performance*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini (1). Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja (2). Untuk menganalisis pengaruh hubungan kerja terhadap prestasi kerja (3). Untuk menganalisis apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja (4). Untuk menganalisis apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja (5). Untuk menganalisis apakah *Workplace Relations* berpengaruh terhadap kepuasan kerja (6). Untuk menganalisis apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja (7). Untuk menganalisis apakah *Workplace Relations* berpengaruh terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian survei. Data yang digunakan menggunakan penelitian survei. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarkan kepada guru di SMA Katolik Frateran Ndao. Analisis data dilakukan dengan metode statistik deskriptif dan inferensial, termasuk analisis jalur untuk menguji peran mediasi Kepuasan Kerja terhadap Hubungan Beban Kerja dan Hubungan Tempat Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru SMA

Katolik. Persaudaraan Ndao. Hasil penelitian ini Hipotesis pertama menguji pengaruh Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja. Hasil pengujian menunjukkan bahwa T statistik Beban Kerja terhadap prestasi kerja sebesar 2,541. Dari hasil pengujian dinyatakan bahwa t-statistik signifikan karena nilainya lebih besar dari 1,96 (t tabel) dengan nilai p $0,011 < 0,05$ sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat diterima. Hipotesis kedua menguji pengaruh *Workplace Relationships* terhadap prestasi kerja. Hasil pengujian menunjukkan bahwa T statistik *Workplace Relationship* terhadap prestasi kerja sebesar 2,353. Dari hasil pengujian dinyatakan bahwa t-statistik signifikan karena nilainya lebih besar dari 1,96 (t tabel) dengan nilai p $0,019 < 0,05$ sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat diterima.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Hubungan Tempat Kerja, Prestasi Kerja

PENDALULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi semakin disadari keberadaannya sehingga manusia dipandang sebagai *asset* terpenting dari berbagai sumber daya dalam organisasi. Kuatnya posisi manusia dalam organisasi melebihi sumber daya lainnya seperti material, metode, uang, mesin dan pasar sehingga mendorong para ahli memberi sumbangan teori tentang manajemen sumber daya manusia. Dunia kerja merupakan titik awal di mana Anda memulai tantangan hidup yang sesungguhnya.

Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman. Kondisi demikian akan mampu membuat pegawai menjadi senang, nyaman dan betah di dalam organisasi. Lingkungan kerja yang baik dapat mengurangi tingkat kejenuhan dan tingkat stres pegawai. Sehingga prestasi pegawai akan meningkat. Fasilitas kerja yang baik tanpa di dukung oleh lingkungan kerja yang bagus akan tidak ada artinya. Kepuasan kerja merupakan ungkapan perasaan seseorang tentang kesejahteraan untuk melakukan pekerjaan. Sikap tersebut berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaan, persepsi itu adalah proses kognitif (pemberian arti) yang digunakan oleh seseorang untuk menafsirkan dan memahami cara pandang individu dalam melihat hal yang sama dengan cara yang berbeda. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, kantor dan masyarakat. Bagi individu, kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi kantor, kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan kinerja melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Sedangkan masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas pelayanan serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Menurut Hasibuan (2011 : 223) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah: Balas jasa yang adil dan layak, Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, Berat ringannya pekerjaan, Suasana dan lingkungan pekerjaan, Peralatan yang menunjang

pelaksanaan pekerjaan, Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Workload yang diberikan berlebihan kepada karyawan, maka dapat menurunkan kinerja karyawan tersebut, hal ini disebabkan ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan karena kapasitas dan kemampuan karyawan tidak sesuai dengan tuntutan yang harus dikerjakan, terlalu banyak pekerjaan yang harus segera diselesaikan *Workload* yang diberikan kepada karyawan harus seimbang dengan kemampuan dan kompetensi dari karyawan itu sendiri, jika hal itu tidak seimbang dengan kemampuan yang dimilikinya maka lambat laun akan menimbulkan sebuah masalah kepada karyawan tersebut.

Workplace Relationship berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja para pegawai. Pegawai yang puas akan lebih loyal terhadap organisasi, sehingga dengan demikian pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada dalam organisasi. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan pegawai mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas *Workplace Relationship* organisasi tempat dimana dia bekerja. Bentuk kepuasan kerja pegawai akan terlihat dari sikap positif atau negatif dalam diri pegawai. Kepuasan kerja pegawai bersifat dinamis, artinya dapat berubah sewaktu-waktu.

Orisinalitas/nilai –Meskipun meningkatnya kekhawatiran global terhadap kesejahteraan pekerja di organisasi, tidak banyak perhatian diberikan pada pengaruh hubungan di tempat kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pustakawan di Nigeria. Dengan demikian, hasil penelitian ini menambah pengetahuan mengenai kepuasan kerja pustakawan dan memberikan bukti yang signifikan mengenai pengaruh hubungan kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pustakawan.

Faktor penghambat lain pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja guru pada Sekolah Swasta Nurcahaya Medan, terhadap kinerja guru yakni adanya tekanan yang dirasakan oleh guru yang ditimbulkan oleh organisasi. Diantaranya pada penelitian ini yakni beban kerja yang berlebihan. Beban kerja yakni volume dari hasil kerja atau catatan atas hasil pekerjaan yang bisa menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah guru pada suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang pada waktu tertentu atau beban kerja bisa dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara obyektif yakni keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Beban kerja yang berlebihan akan berdampak terhadap hasil kerja yang menyebabkan kinerja menurun. Guru yang bekerja bersama volume pekerjaan yang banyak belum tentu membiasakan tekanan kerja seperti guru yang bekerja bersama volume pekerjaan yang sedikit.

Hubungan Kerja adalah merupakan suatu hubungan yang timbul antara pekerja dan pengusaha setelah diadakan perjanjian sebelumnya oleh pihak yang bersangkutan. Pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan sebaliknya pengusaha menyatakan pula kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah. Hubungan kerja adalah kegiatan-kegiatan penerahan tenaga/jasa seseorang secara

teratur demi kepentingan orang lain yang memerintahnya (pengusaha/majikan) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati. Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Artinya, mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaannya adalah yang akan menentukan kinerjanya. Selanjutnya kemampuan ini harus pula diikuti dengan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya. Hal lain yang perlu diperhatikan selain faktor kemampuan adalah faktor kesempatan yang dimiliki. Artinya, adanya kesempatan bagi seseorang melakukan suatu pekerjaan mengatakan kinerja (*performance*) adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi.

Research gap yang melatar belakangi penelitian ini adalah perbedaan hasil penelitian Ernawati dan Ambarini (2021) menunjukkan Hasil penelitian menunjukkan hubungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai namun lingkungan kerja tidak signifikan terhadap kinerja, motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai dan dari hasil uji t variabel motivasi kerja tidak signifikan terhadap kinerja, namun hasil penelitian Jeky K R Rolos Sofia A P Sambul Wehelmina Rumawas, (2018) menunjukkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menjelaskan bahwa jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya beban kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasional dengan tujuan untuk mendeteksi sejauh mana variasi-variasi pada suatu faktor berkaitan dengan variasi-variasi pada satu atau lebih faktor lain berdasarkan pada koefisien korelasi.

Populasi dan Sampel

Kelompok subjek ini harus memiliki ciri-ciri atau karakteristik-karakteristik bersama yang membedakannya dari kelompok subjek yang lain (Azwar, 2018:77). Adapun populasi pada guru SMA Katolik Frateran Ndao Ende 48 Guru. Dengan karakteristik:

- a. Guru tetap SMA Katolik Frateran Ndao Ende
- b. Tugas dan beban kerja masing-masing
- c. Lama bekerja dari masing-masing guru

Dalam penelitian ini, populasinya berjumlah 48 guru, Dengan berbagai pertimbangan, penelitian ini mengambil sampel 100% dari keseluruhan populasi yang berjumlah 48 Maka sampel yang digunakan berjumlah 48 subyek. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan sampel jenuh.

Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang mengacu pada informasi yang diperoleh langsung (dari tangan pertama) oleh peneliti terkait dengan variabel ketertarikan untuk tujuan tertentu (Sekaran & Bougie, 2019:130). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil pengisian kuesioner secara *online* melalui tautan (*link* Google Form) kepada pemilik usaha.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber yang sudah ada (Sekaran & Bougie, 2019:170). Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah literatur, buku-buku, jurnal terdahulu, *website* terkait dan artikel yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan.

Metode Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Smart PLS yang terdiri dari diagram jalur, uji *outlier model*, analisis statistik deskriptif, dan *inner model*. Model PLS memiliki kelebihan bisa menekankan prediksi berakurasi tinggi, data tidak harus berdistribusi normal, bisa digunakan untuk sampel ukuran kecil lebih dari 100 sampel, mampu menguji model jalur dengan konstruk formatif atau reflektif bahkan bisa keduanya sekaligus (Santosa, 2018).

Analisis Data PLS SEM

Metode *Partial Least Squares* (PLS) merupakan teknik Pemodelan persamaan struktural (SEM) yang menggunakan pendekatan interaktif dan memaksimalkan nilai yang dijelaskan oleh *construct* endogen. Selain itu menurut Hair *et al.*, (2011), *Partial Least Squares* juga mirip seperti metode regresi berganda. PLS beroperasi mirip dengan analisis regresi berganda, dimana variabel independen digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Namun PLS memiliki kelebihan dalam mengatasi permasalahan multikolinearitas dan ukuran sampel yang kecil sehingga lebih cocok digunakan pada data yang kompleks dan ukuran sampel yang terbatas. Selain itu teknik analisis *Partial Least Squares* (PLS) digunakan karena dapat memberikan wawasan teoritis yang unik dan hipotesis diuji dengan melakukan analisis faktor *confirmatory* atau CFA menggunakan prosedur pemodelan persamaan struktural berbasis varians.

Uji Mediasi

Dalam penelitian ini kami menguji efek mediasi hipotesis 4 dan hipotesis 5 dengan metode *bootstrapping, specific indirect effect* di PLS yang di usulkan oleh Bibi (2020). *bootstrapping* di PLS untuk menganalisis mediasi. *Bootstrapping* memungkinkan produksi keluaran untuk melihat nilai path koefisien P- value dan T-

statistic, termasuk interval kepercayaan dan ukuran efek. Kelebihan *bootstrapping* adalah kita hanya perlu melakukan satu analisa saja untuk melihat efek mediasinya. Selain itu, *bootstrapping* dapat digunakan untuk membuat model yang lebih kompleks dengan beberapa variabel mediasi dan moderasi

Pengujian Hipotesis

Model jalur yang digunakan adalah jalur distribusi *bootstrap*, yang dapat digunakan sebagai jalur distribusi sampling. Hasil PLS-SEM dari semua sampel *bootstrap* memberikan garis dasar untuk setiap parameter model. Dengan informasi ini, uji t dapat digunakan untuk menilai signifikansi hubungan model jalur. Analisis *bootstrap* memungkinkan pengujian statistik hipotesis bahwa koefisien sama dengan nol (hipotesis nol) sebagai lawan dari hipotesis alternatif bahwa koefisien tidak sama dengan nol. Akibatnya, kriteria untuk menentukan apakah suatu hipotesis benar atau tidak adalah dengan melihat statistik-t dan nilai-P; jika statistik-t lebih dari tabel-t (1,96) dan nilai-P kurang dari 0,05, hipotesis tersebut benar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model pengukuran sering disebut sebagai model luar dalam PLS-SEM. Penggunaan PLS-SEM untuk mengonfirmasi model pengukuran dikenal sebagai analisis komposit konfirmatori. (CCA) (Henseler dkk., 2014). Tujuan utama dari evaluasi model luar adalah untuk menentukan sejauh mana serangkaian item yang diukur secara akurat mencerminkan konstruksi laten teoritis yang dirancang untuk diukur, yang juga sering disebut sebagai validitas konstruk. Validitas konstruk berkaitan dengan keakuratan pengukuran.

Indicator Loading

Ukuran pemuatan faktor merupakan faktor penting untuk dipertimbangkan ketika mengevaluasi validitas konstruk. Pembebanan yang lebih besar menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut terkait erat dengan konstruksi terkaitnya. Estimasi pembebanan standar harus paling sedikit 0,5, dan sebaiknya 0,7, sebagai aturan praktis yang baik. Khusus pada PLS-SEM, kesesuaian pemuatan indikator optimal berada di atas 0,708.

Tabel 1. Outerloading

	Kepuasan Kerja	Kinerja Kerja	Workload	Workplace Relationship
M1	0,900			
M10	0,883			
M11	0,853			
M2	0,885			
M3	0,867			
M4	0,861			
M5	0,899			
M6	0,821			

M7	0,878	
M8	0,918	
M9	0,911	
X1.1		0,863
X1.10		0,826
X1.11		0,890
X1.12		0,874
X1.13		0,859
X1.14		0,868
X1.15		0,908
X1.2		0,854
X1.3		0,849
X1.4		0,819
X1.5		0,848
X1.6		0,856
X1.7		0,817
X1.8		0,910
X1.9		0,905
X2.1		0,882
X2.10		0,891
X2.11		0,857
X2.12		0,850
X2.2		0,850
X2.3		0,873
X2.4		0,850
X2.5		0,893
X2.6		0,866
X2.7		0,860
X2.8		0,890
X2.9		0,913
Y1	0,853	
Y10	0,911	
Y11	0,892	
Y12	0,896	
Y2	0,854	
Y3	0,841	
Y4	0,866	
Y5	0,842	
Y6	0,847	
Y7	0,865	
Y8	0,841	
Y9	0,880	

Sumber: Data diolah, 2024

Dari tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa semua indikator yang digunakan pada penelitian ini memiliki loading faktor lebih besar dari 0,7 dan signifikan, sehingga tidak ada indikator yang dibuang.

Discriminant validity

Apabila hasil uji korelasi konstruk dibandingkan dengan item pengukuran lebih besar dari ukuran konstruk lainnya, maka dapat disimpulkan bahwa konstruk laten menjadi predictor ukuran pada blok mereka lebih baik daripada ukuran pada blok lainnya (Ghozali, 2008).

Tabel 2. Cross Loading Factor

	Kepuasan Kerja	Kinerja Kerja	Workload	Workplace Relationship
M1	0,900	0,851	0,857	0,879
M10	0,883	0,805	0,847	0,842
M11	0,853	0,816	0,840	0,849
M2	0,885	0,870	0,850	0,859
M3	0,867	0,856	0,853	0,859
M4	0,861	0,759	0,813	0,786
M5	0,899	0,820	0,878	0,856
M6	0,821	0,793	0,816	0,818
M7	0,878	0,841	0,843	0,820
M8	0,918	0,859	0,886	0,883
M9	0,911	0,870	0,874	0,865
X1.1	0,862	0,834	0,863	0,858
X1.10	0,782	0,771	0,826	0,783
X1.11	0,845	0,879	0,890	0,855
X1.12	0,860	0,842	0,874	0,845
X1.13	0,836	0,825	0,859	0,855
X1.14	0,853	0,822	0,868	0,849
X1.15	0,904	0,870	0,908	0,877
X1.2	0,840	0,828	0,854	0,810
X1.3	0,780	0,771	0,849	0,762
X1.4	0,801	0,747	0,819	0,753
X1.5	0,818	0,781	0,848	0,791
X1.6	0,807	0,832	0,856	0,847
X1.7	0,781	0,848	0,817	0,827
X1.8	0,888	0,901	0,910	0,883
X1.9	0,856	0,853	0,905	0,864
X2.1	0,851	0,816	0,830	0,882
X2.10	0,829	0,850	0,865	0,891
X2.11	0,834	0,827	0,824	0,857
X2.12	0,805	0,806	0,791	0,850
X2.2	0,838	0,858	0,845	0,850
X2.3	0,828	0,838	0,806	0,873

X2.4	0,812	0,840	0,835	0,850
X2.5	0,895	0,853	0,883	0,893
X2.6	0,850	0,818	0,866	0,866
X2.7	0,792	0,807	0,829	0,860
X2.8	0,863	0,842	0,851	0,890
X2.9	0,887	0,897	0,860	0,913
Y1	0,801	0,853	0,802	0,833
Y10	0,835	0,911	0,855	0,852
Y11	0,840	0,892	0,860	0,863
Y12	0,845	0,896	0,848	0,849
Y2	0,793	0,854	0,826	0,818
Y3	0,821	0,841	0,824	0,816
Y4	0,831	0,866	0,828	0,814
Y5	0,766	0,842	0,799	0,778
Y6	0,796	0,847	0,787	0,799
Y7	0,801	0,865	0,846	0,840
Y8	0,817	0,841	0,822	0,827
Y9	0,872	0,880	0,864	0,878

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa korelasi variabel **Workload** (X1) dengan indikatornya, yaitu X.1.1-X1.15 lebih tinggi dibandingkan korelasi yang lain. variabel **Workplace relationship** (X2) dengan indikatornya, yaitu X2.1-X2.12 lebih tinggi dibandingkan korelasi yang lain. Korelasi variabel kepuasan kerja (M) dengan indikator M1-M11 lebih tinggi dibandingkan korelasi yang lain. Korelasi variabel Kinerja kerja (Y) dengan indikatornya Y1-Y12 lebih tinggi dibandingkan korelasi yang lain. Metode lain untuk menilai *discriminant validity* adalah ditunjukkan dengan nilai AVE (*Average Variance Extracted*) untuk setiap konstruk. Nilai Ave disajikan pada tabel 3 nilai AVE masing-masing konstruk harus lebih dari 0,5, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memiliki *discriminant validity* yang baik.

Tabel 3. Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja	0,971	0,971	0,974	0,774
Kinerja Kerja	0,970	0,970	0,973	0,750
Workload	0,976	0,976	0,978	0,746
Workolace Relationship	0,972	0,972	0,975	0,762

Sumber: Data diolah, 2024

Composite Reliability

Tabel 4. Composite Reliability, Cronbach’s Alpha dan AVE

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja	0,971	0,971	0,974	0,774
Kinerja Kerja	0,970	0,970	0,973	0,750
Workload	0,976	0,976	0,978	0,746
Workplace Relationship	0,972	0,972	0,975	0,762

Sumber: Data diolah, 2024

Melalui tabel 4 dapat diketahui bahwa semua variabel yang digunakan pada penelitian ini memiliki *Composite Reliability* lebih besar dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel pada penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik. nilai Cronbach’s alpha menunjukkan masing-masing variabel mendekati angka 1, maka masing-masing variabel memiliki reliabilitas yang baik.

Coefficient of Determination: R Square dan Adjusted R Square

Nilai R Square sebesar 0,75, 0,50, dan 0,25 menunjukkan bahwa model kuat, moderat, dan lemah (Sarstedt et.al, 2017). Sedangkan Adjusted R Square adalah nilai R Square yang telah dikorelasikan berdasarkan nilai *standard error*.

Tabel 5. R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0,849	0,847
Kinerja Kerja	0,838	0,834

Sumber: Data diolah, 2024

Nilai R Square pengaruh secara Bersama-sama atau simultan X1 dan X2 terhadap M adalah sebesar 0,849 dengan nilai adjusted R Square 0,847. maka dapat dijelaskan bahwa semua kostruk exogen (X1 dan X2) secara serentak mempengaruhi M sebesar 0,849. oleh karena adjusted R Square berada diatas 0,75 maka pengaruh semua kostruk eksogen X1 dan X2 terhadap M termasuk kuat.

Nilai R Square pengaruh secara Bersama-sama atau simultan X1, X2 dan M terhadap Y adalah sebesar 0,838 dengan nilai adjusted R Square 0,834. maka dapat dijelaskan bahwa semua kostruk exogen (X1, X2 dan M) secara serentak mempengaruhi Y sebesar 0,838. oleh karena adjusted R Square berada diatas 0,75 maka pengaruh semua kostruk eksogen X1, X2 dan M terhadap Y termasuk kuat.

Predictive Relevance (Q2)

Jika nilai Q Square > 0 maka dapat dinyatakan memiliki nilai observasi yang baik. Nilai *Predictive Relevance* diperoleh dengan rumus (Hair, 2011):

$$Q_2 = 1 - (1 - R^2_1) (1 - R^2_2) \dots (1 - R^2_n)$$

$$Q_2 = 1 - (1 - 0,856) (1 - 0,838)$$

$$Q_2 = 0,975$$

Hasil penelitian Q Square pada penelitian ini sebesar 0,975 atau 97,5%, dengan demikian disimpulkan bahwa model pada penelitian ini memiliki nilai predik relevan, dimana model yang digunakan dapat menjelaskan informasi yang ada dalam data penelitian sebesar 97,5%.

Tabel 6. Hubungan x1, x2-m-y

	SSO	SSE	Q ² (=1- SSE/SSO)
Kepuasan Kerja	528,000	150,347	0,715
Kinerja Kerja	576,000	180,648	0,686
Workload	720,000	720,000	
Workolace Relationship	576,000	576,000	

Sumber: Data diolah, 2024

Goodness of Fit

Tabel 7. Model Fit

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,044	0,044
d_ULS	2,505	2,505
d_G	n/a	n/a
Chi-Square	6613,145	6613,145
NFI	0,302	0,302

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 7 menunjukkan nilai SRMR sebesar 0,044. nilai ini berada dibawah 0,08 menunjukkan bahwa model fit dengan data.

Variance Inflation Factor (VIF)

Tabel 8. Variance Inflation Factor (VIF)

	Kepuasan Kerja	Kinerja Kerja
Kepuasan Kerja		1,165
Kinerja Kerja		
Workload		1,456
Workplace Relationship	1,763	1,892

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 8 menunjukkan nilai VIF < 5, maka tidak ada masalah multikolinearitas.

Path Coefficient

Path coefficient memiliki nilai yang berada pada rentang -1 sampai dengan 1. jika nilai berada pada rentang 0 sampai dengan 1 maka dapat dinyatakan positif,

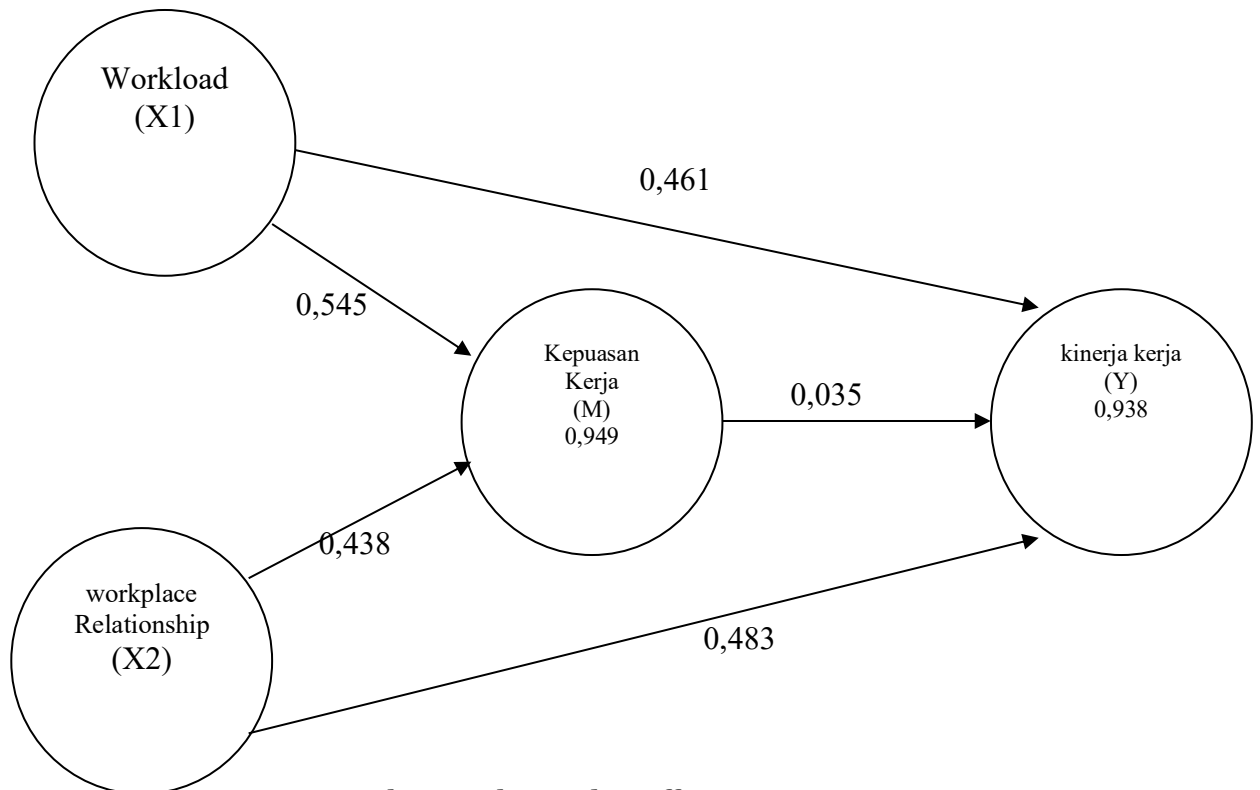
sedangkan jika nilai berada pada rentang -1 sampai dengan 0 maka dapat dinyatakan negatif.

Tabel 9. Path Coefficient

	Kepuasan Kerja	Kinerja Kerja
Kepuasan Kerja		0,035
Kinerja Kerja		
Workload	0,545	0,461
Workplace Relationship	0,438	0,483

Sumber: Data diolah, 2024

Dari tabel 9 dapat diketahui variabel *workload* terhadap kepuasan kerja memiliki nilai 0,545. variabel *Workplace relationship* terhadap kepuasan kerja memiliki nilai 0,438. variabel kepuasan kerja terhadap kinerja kerja memiliki nilai 0,035. variabel *workload* terhadap kinerja kerja memiliki nilai 0,461. variabel *workplace relationship* terhadap kinerja kerja memiliki nilai 0,483. semua hubungan memiliki nilai hubungan yang positif



Gambar 1. Jalur Path Coefficient

Tabel 10. Pengujian Hipotesis (Pengujian Pengaruh Langsung)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepuasan Kerja -> Kinerja Kerja	0,445	0,410	0,189	2,483	0,015
Workload -> Kepuasan Kerja	0,545	0,553	0,128	4,276	0,000
Workload -> Kinerja Kerja	0,480	0,457	0,189	2,541	0,011
Workplace Relationship -> Kepuasan Kerja	0,438	0,421	0,147	2,977	0,003
Workplace Relationship -> Kinerja Kerja	0,498	0,487	0,212	2,353	0,019

Sumber: Data diolah, 2024

Hipotesis pertama menguji pengaruh *Workload* terhadap Kinerja kerja. hasil pengujian menunjukkan bahwa T statistic *Workload* terhadap kinerja kerja sebesar 2,541. dari hasil uji dinyatakan bahwa t-statistik signifikan karena nilainya lebih besar dari 1,96 (t tabel) dengan p value sebesar 0,011 < 0,05 sehingga hipotesis pertama pada penelitian ini dapat diterima. Hipotesis kedua menguji pengaruh *Workplace Relationship* terhadap Kinerja kerja. hasil pengujian menunjukkan bahwa T statistic *Workplace Relationship* terhadap kinerja kerja sebesar 2,353. dari hasil uji dinyatakan bahwa t-statistik signifikan karena nilainya lebih besar dari 1,96 (t tabel) dengan p value sebesar 0,019 < 0,05 sehingga hipotesis kedua pada penelitian ini dapat diterima. Hipotesis ketiga menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja kerja. hasil pengujian menunjukkan bahwa T statistic kepuasan kerja terhadap kinerja kerja sebesar 2,483. dari hasil uji dinyatakan bahwa t-statistik signifikan karena nilainya lebih besar dari 1,96 (t tabel) dengan pvalue sebesar 0,015 < 0,05 sehingga hipotesis ketiga pada penelitian ini dapat diterima. Hipotesis keempat menguji pengaruh *Workload* terhadap kepuasan kerja. hasil pengujian menunjukkan bahwa T statistic *Workload* terhadap kepuasan kerja sebesar 4,276. dari hasil uji dinyatakan bahwa t-statistik signifikan karena nilainya lebih besar dari 1,96 (t tabel) dengan p value sebesar 0,000 < 0,05 sehingga hipotesis keempat pada penelitian ini dapat diterima. Hipotesis kelima menguji pengaruh *Workplace Relationship* terhadap kepuasan kerja. hasil pengujian menunjukkan bahwa T statistic *Workplace Relationship* terhadap kinerja kerja sebesar 2,977. dari hasil uji dinyatakan bahwa t-statistik signifikan karena nilainya lebih besar dari 1,96 (t tabel) dengan p value sebesar 0,003 < 0,05 sehingga hipotesis kelima pada penelitian ini dapat diterima.

Tabel 11. Pengujian Pengaruh Tidak Langsung (Mediasi)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Workload -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Kerja Workolace Relationship -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Kerja	0,619	0,565	0,207	6,176	0,000
	0,515	0,417	0,385	3,177	0,000

Sumber: Data diolah, 2024

Hipotesis keenam menguji pengaruh *Workload* dimediasi Kepuasan kerja terhadap kinerja kerja. hasil uji koefisien beta atau t statistic pengaruh tidak langsung *Workload* dimediasi Kepuasan kerja terhadap kinerja kerja memperoleh hasil 6,176 dan nilai p value sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis keenam dalam penelitian ini dapat diterima.

Hipotesis ketujuh menguji pengaruh *workplace relationship* dimediasi Kepuasan kerja terhadap kinerja kerja. hasil uji koefisien beta atau t statistic pengaruh tidak langsung *workplace relationship* dimediasi Kepuasan kerja terhadap kinerja kerja memperoleh hasil 3,177 dan nilai p value sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis ketujuh dalam penelitian ini dapat diterima.

KESIMPULAN

Hasil data penelitian yang telah dianalisis dengan Part Least Square (PLS), menunjukkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil analisis dengan SmartPLS bahwa, Hipotesis pertama menguji pengaruh *Workload* terhadap Kinerja kerja. hasil pengujian menunjukkan bahwa T statistic *Workload* terhadap kinerja kerja sebesar 2,541. dari hasil uji dinyatakan bahwa t-statistik signifikan karena nilainya lebih besar dari 1,96 (t tabel) dengan *p value* sebesar $0,011 < 0,05$ sehingga hipotesis pertama pada penelitian ini dapat diterima.
2. Berdasarkan hasil analisis dengan SmartPLS bahwa, pengaruh *Workplace Relationship* terhadap Kinerja kerja. hasil pengujian menunjukkan bahwa T statistic *Workplace Relationship* terhadap kinerja kerja sebesar 2,353. dari hasil uji dinyatakan bahwa t-statistik signifikan karena nilainya lebih besar dari 1,96 (t tabel) dengan *p value* sebesar $0,019 < 0,05$ sehingga hipotesis kedua pada penelitian ini dapat diterima.

SARAN

Beban kerja guru tidak akan bisa dikurangi jumlahnya karena merupakan hal yang harus diselesaikan oleh guru dalam lembaga pendidikan. Hal yang dapat diperbaiki adalah pada pembagian tugas guru. Pembagian dapat dilakukan dengan melakukan pemetaan tugas dan tanggung jawab secara lebih tepat. Pemetaan dimulai dengan meninjau ulang tugas guru dengan melakukan *job analysis* sehingga

dapat meminimalkan tingginya mental *workload* yang dirasakan oleh guru dengan menimbang kondisi di setiap tempat kerja tidaklah sama. Keseimbangan beban kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja guru tersebut hal serupa dengan hubungan kerja tetap perlu diperhatikan sebagai suatu kondisi ideal dalam bekerja sehingga kinerja kerja guru semakin baik. Korelasi positif antara mental *workload* dan kepuasan kerja berarti pihak Instansi dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan cara memberikan beban kerja mental yang proporsional terhadap Guru SMA Katolik Frateran Ndao. Artinya, guru harus dipetakan pekerjaannya sehingga antara aktivitas fisik dan mentalnya seimbang, tidak terlalu menguras kapasitas berpikirnya saja atau kapasitas fisiknya saja. diharapkan instansi selalu memperhatikan kesejahteraan para guru berupa menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Karena guru merupakan aset yang penting bagi suatu lembaga pendidikan yang berperan aktif untuk merancang dan menyelesaikan permasalahan strategis serta mempunyai tanggung jawab supaya mencapai tujuan suatu lembaga pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori, konsep, dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ajimat, N. A., & Saksono, B. (2020). Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Dana Mandiri Sejahtera Cabang Sepatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(3).
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2016). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2018). *Metode penelitian psikologi* (Ed. ke-2). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bate'e, A. M., Sipur, R., Marisya, R., Almastoni, & Liana, T. M. M. (2022). Kebijakan keuangan nasional terhadap permasalahan ekonomi dan bisnis selama pandemi Covid-19 di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(4).
- Brown, D., & Hayes, N. (2008). *Influencer marketing: Who really influences your customers?* UK: Elsevier Ltd.
- Budiasa. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia*. Banyumas, Jawa Tengah: CV Pena Persada.
- Chandra, R. (2017). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 6(1).
- Chandra, W., Suhenny, H., Kusnady, D., Utama, T., & Pong, H. W. (2019). *Jurnal Ilmiah*, 3(1).

- Cravens, D. W. (2015). *Pemasaran strategis* (4th ed.). Jakarta: Erlangga.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative and mixed method approaches* (5th ed.). California: SAGE Publications.
- Cross, A. (1973). *Home economics evaluation*. Columbus, Ohio: A Bell & Howell Company.
- Damayanti, E. (2018). Pengaruh akuntabilitas, transparansi, dan pengendalian internal terhadap kinerja pemerintah. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, 7(3).
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (1985). *Human behavior at work: Organizational behavior*. Singapore: McGraw Hill.
- De Waard, D. (1996). The measurement of driver's mental workload.
- Edison, A., Anwar, & Komariyah. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung.
- Handoko, H. T. (2007). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hart, S. G., & Staveland, L. E. (1988). Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of empirical and theoretical research.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253-258.
- Kairupan. (2021). *Jurnal Manajemen*, 11(1), 11-22.
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan praktis menyusun analisis beban kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2001). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Latipun. (2015). *Psikologi eksperimen* (Ed. ke-2). Malang: UMM Press.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Porter, L. W. (1961). A study of perceived need satisfactions in bottom and middle management jobs. *Journal of Applied Psychology*, 1-10.
- Prabowo, A., & Budiharjo, A. (2024). Pengaruh kultur organisasi, kepuasan pegawai, dan komitmen organisasi terhadap OCB (organizational citizenship behavior) pada pegawai SDIT Ulul Albab Kota Pekalongan. *AKSI: Jurnal Akuntansi dan Sistem Informasi*, 5(2).
- Rivai, V. (2005). *Performance appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Rohmanrully, M. A., & Ichsan, M. (2021). Pengaruh beban kerja dan stres kerja

- terhadap kinerja karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1).
- Sanders, S. M., & McCormick, E. J. (1993). *Human factors in engineering and design* (7th ed.). Singapore: McGraw Hill.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen sumber daya manusia reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Shingh, A., Sarma, B. K., Upadhyay, R. S., & Singh, H. B. (2013). Compatible rhizosphere microbes mediated alleviation of biotic stress in chickpea through enhanced antioxidant and phenylpropanoid activities. *Microbiological Research*, 168, 33-40.
- Siwi, U. K., et al. (2001). *Koordinasi dan hubungan kerja*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sukanto, & Indriyo. (2009). *Pengertian lingkungan kerja*.
- Sunyoto, D. (2013). *Metodologi penelitian akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (8th ed.). Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tarwaka, S., & Sudiajeng, L. (2004). *Ergonomi untuk keselamatan, kesehatan kerja dan produktivitas*. Surakarta.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban kerja dan stres kerja*. CV. Penerbit Qiara Media.