

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran umum penelitian

4.1.1 Sejarah Kecamatan Wiyung

Wiyung merupakan salah satu sebuah kecamatan di Kota Surabaya, Jawa Timur, Indonesia. Kecamatan Wiyung terletak didaerah selatan Surabaya, tepatnya dijalan Raya Wiyung. Kecamatan ini memiliki luas wilayah sekitar 2,4 km² dan berbatasan dengan kecamatan Surabaya Timur, kecamatan Waru, kecamatan Rungkut dan kecamatan Tandes. Kantor kecamatan Wiyung menyelenggarakan berbagai layanan bagi warga seperti penyelenggaraan pemerintah, administrasi kependudukan, pengurusan surat – surat resmi, dan berbagai layanan lainnya. Kantor kecamatan wiyung tersebut juga bertanggung jawab dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan sosial dan budaya diwilayah kecamatan Wiyung Surabaya.

Daerah ini dulunya merupakan lahan pertanian. Kini, sebagian wilayah pedesaan yang telah dimanfaatkan untuk pembangunan perumahan, misalnya yang tinggal di daerah Wiyung. Secara umum kawasan pertanian masih tetap eksis, meski tertinggal sedikit dari kawasan pemukiman wiyung. Beberapa perumahan yang terdapat di kecamatan Wiyung meliputi Taman Pondok Indah, Graha Sunan Ampel, Pratama, Babatan Mukti, dan Pondok Rosan. Selama lima tahun terakhir, kejadian banjir di wilayah tersebut umumnya jarang terjadi. Hal ini dapat diatribusikan kepada adanya saluran air yang cukup besar di pinggiran jalan yang menghadap ke selatan. Saluran tersebut berfungsi sebagai penampung

air hujan selama musim hujan. Wilayah ini juga menampung sebuah pasar yang telah eksis untuk waktu yang cukup lama, yaitu Pasar Wiyung.

Kecamatan Wiyung dibagi menjadi 4 Kelurahan yaitu :

1. Kelurahan Babatan
2. Kelurahan Balas klumprik
3. Kelurahan Jajar Tunggal
4. Kelurahan Wiyung

Memiliki jumlah penduduk laki – laki 25334 jiwa dan perempuan 26446 jiwa dan jumlah RT dan RW Kecamatan Wiyung menurut Kelurahan Tahun 2017. Memiliki jumlah kecamatan RW : 34 orang dan RT:172 orang pada masing kelurahan dibagi menjadi 4 yaitu :

1. Kelurahan Babatan 8 RW dan 40 RT
2. Kelurahan Balas klumprik 11 RW dan 68 RT
3. Kelurahan Jajar Tunggal 9 RW dan 38 RT
4. Kelurahan Wiyung 6 RW dan 26 RT

Dari sebuah tradisi rakyat yang dikisahkan secara turun – menurun disebuah desa yang masih belum mempunyai nama. Hanya beberapa kelompok masyarakat yang hidup damai. Desa ini berbentuk rawa dan sebagian dan penduduk desa menggunakan seluruh SDA yang ada untuk bertahan hidup dan melanjutkan hidup.

4.1.2 Visi Dan Misi Kecamatan Wiyung

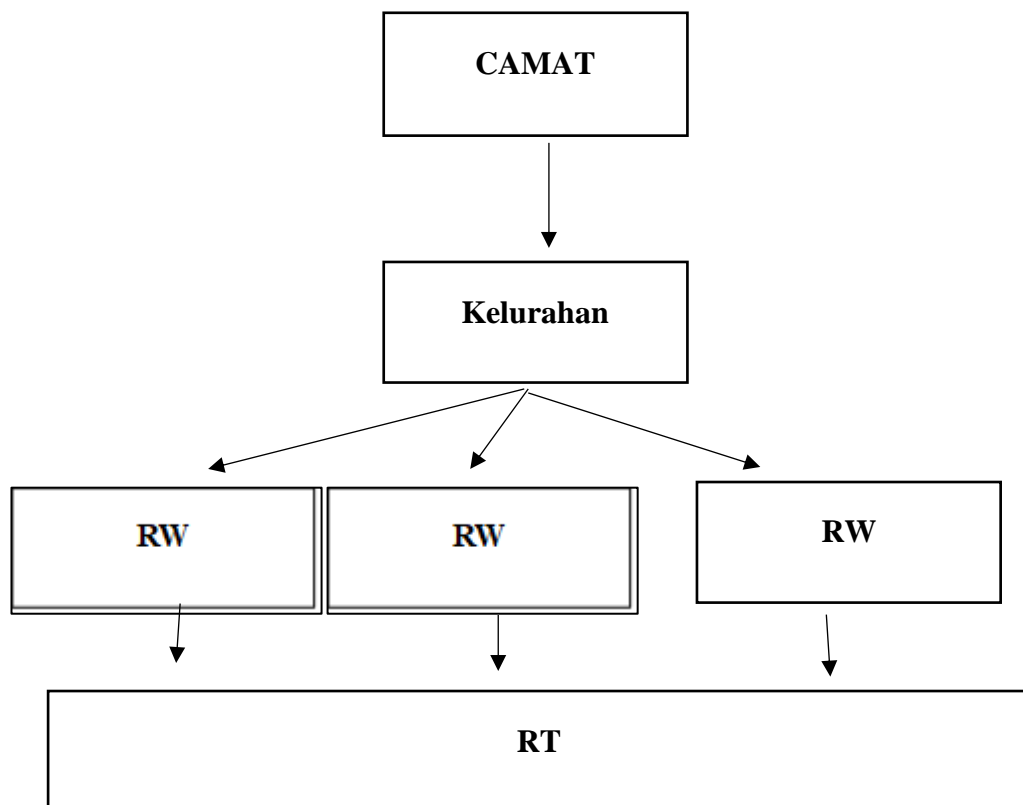
Visi Kecamatan Wiyung

Gotong royong menuju kota dunia yang maju, humanis dan berkelanjutan.

Misi Kecamatan Wiyung

Meningkatkan pelayanan pemerintahan umum dan meningkatkan ketertiban Wilayah.

4.1.3 Struktur Organisasi



4.2 Karakteristik Responden

Nama responden, Jabatan responden, Nama Kelurahan responden, Usia, Jenis kelamin, Pendidikan terakhir, Masa lama penjabat responden di Ketua Rukun Tetangga adalah semua variabel yang diidentifikasi dalam penelitian ini melalui analisis deskriptif.

4.2.1 Deskripsi responden berdasarkan usia

Tabel 4.1
Usia Responden

| Usia | Jumlah | Presentase (%) |
|---------------------|--------|----------------|
| 21 - 40 Tahun | 2 | 6.5% |
| 41 - 50 Tahun | 15 | 48.4% |
| Lebih dari 50 Tahun | 14 | 45.2% |
| Total | 31 | 100% |

Sumber : data primer yang diolah, 2024

Dari **Tabel 4.1** diatas menjelaskan bahwa Karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa 15 orang (48,4%) dari responden berusia 41-50 tahun adalah yang paling banyak, dan 2 orang (6,5%) dari responden berusia 21-40 tahun adalah yang terendah. Jumlah responden > 50 tahun adalah 14 orang (45,2 persen).

4.2.2 Deskripsi responden berdasarkan Jenis kelamin

Tabel 4.2
Jenis Kelamin Responden

| Jenis Kelamin | Jumlah | Presentase (%) |
|----------------------|---------------|-----------------------|
| Laki – laki | 29 | 93.5 % |
| Perempuan | 2 | 6.5 % |
| Total | 31 | 100 % |

Sumber : data primer yang diolah, 2024

Dari **Tabel 4.2** diatas yang terlihat dari responden laki – laki sebanyak 29 orang dan responden perempuan sebanyak 2. Oleh karena itu, hal tersebut menunjukkan dalam hitungan persen bahwa responden perempuan menunjukkan 6,5 % dan responden laki-laki menunjukkan angka 93,5% dari 31 kuesioner yang tersebar.

4.2.3 Deskripsi responden berdasarkan Masa lama bekerja

Tabel 4.3
Masa lama bekerja responden

| Masa lama bekerja | Jumlah | Presentase (%) |
|--------------------------|---------------|-----------------------|
| Kurang dari 2 Tahun | 10 | 32.3 % |
| 2 - 5 Tahun | 8 | 25.8 % |
| 5 - 10 Tahun | 13 | 41.9 % |
| Total | 31 | 100 % |

Sumber : data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan **Tabel 4.3** diatas, terdapat 10 responden dengan lama bekerja kurang 2 tahun atau kurang, atau 32,3 % responden, 8 responden dengan usia 2 tahun atau kurang dari 5 tahun atau 25,8 % responden. Dan 13 responden dengan usia 5 tahun atau kurang dari 10 tahun. Terlihat dari bahwa nama depan adalah 41,9 %. Oleh karena itu, survei ini didominasi oleh responden yang telah bekerja sebagai Ketua Rukun Tetangga (RT) selama 10 tahun. Pekerjaan sebagai Rukun Tetangga (RT) berjumlah 31 responden atau 100 % .

4.2.4 Deskripsi responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.4
Pendidikan Terakhir Responden

| Pendidikan Terakhir | Jumlah | Presentase (%) |
|----------------------------|---------------|-----------------------|
| SMA / SLTA | 30 | 96.8 % |
| Sarjana | 1 | 3.2 % |
| Total | 31 | 100 % |

Sumber : data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan **Tabel 4.4** diatas terlihat bahwa pencapaian pendidikan akhir responden yang memiliki pencapaian pendidikan akhir SMA/SLTA. Proporsinya 96,8%, lulusan sarjana pada yang memiliki pencapaian pada pelatihan sebelumnya sebanyak 30 responden, 1 responden, dengan porsi 3,2% pendidikan terakhir responden didominasi oleh S1, dengan jumlah responden sedikitnya 1 orang dengan pangsa 3,2%.

4.3 Uji Intrumen Penelitian

4.3.1 Uji Validitas

Kuesioner dianggap valid atau sah apabila pertanyaan-pertanyaan yang terdapat di dalamnya dapat secara akurat mencerminkan aspek yang diukur oleh kuesioner tersebut. Jika korelasi pearson $> 0,4$ atau tingkat signifikan pearson $< 0,05$ adalah valid (Ghozali, 2006) dalam (Arni and Nuraini 2022). Hasil uji validitas ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas

| Variabel | Indikator | Pearson Correlation | Sig.(2-tailed) | Keterangan |
|----------------------------|-----------|---------------------|----------------|------------|
| Beban Kerja (X1) | X1.1 | 0,535 | 0,000 | Valid |
| | X1.2 | 0,563 | 0,000 | Valid |
| | X1.3 | 0,775 | 0,000 | Valid |
| | X1.4 | 0,778 | 0,000 | Valid |
| Motivasi Kerja (X2) | X1.1 | 0,836 | 0,000 | Valid |
| | X2.2 | 0,799 | 0,000 | Valid |
| | X2.3 | 0,842 | 0,000 | Valid |
| | X2.4 | 0,868 | 0,000 | Valid |
| | X2.5 | 0,781 | 0,000 | Valid |
| | X2.6 | 0,772 | 0,000 | Valid |
| | X2.7 | 0,864 | 0,000 | Valid |
| | X2.8 | 0,712 | 0,000 | Valid |

| | | | | |
|---------------------------------|------|-------|-------|-----------|
| | X2.9 | 0,738 | 0,000 | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y) | Y1 | 0,745 | 0,000 | Valid |
| | Y2 | 0,684 | 0,000 | Valid |
| | Y3 | 0,904 | 0,000 | Valid |
| | Y4 | 0,807 | 0,000 | Valid |
| | Y5 | 0,776 | 0,000 | Valid |
| Stress Kerja (Z) | Z1 | 0,583 | 0,000 | Valid |
| | Z2 | 0,667 | 0,000 | Valid |
| | Z3 | 0,713 | 0,000 | Valid |
| | Z4 | - | 0,000 | Tdk Valid |
| | Z5 | 0,702 | 0,000 | Valid |

Sumber : Data Hasil olahan IBM SPSS V.20 (2024)

Berdasarkan **Tabel 4.5** terlihat bahwa nilai *Pearson Correlation* keseluruhan item pernyataan $>0,4$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ (5%). Dari hasil analisis variabel Stress kerja (Z) item tidak valid sehingga dilakukan analisis validitas ulang dapat hasil sebagai berikut

Correlations

| | | Z1 | Z2 | Z3 | Z5 | Stress Kerja |
|--------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------------|
| Z1 | Pearson Correlation | 1 | ,317 | ,258 | ,230 | ,583** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,082 | ,161 | ,213 | ,001 |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |
| Z2 | Pearson Correlation | ,317 | 1 | ,517** | ,242 | ,667** |
| | Sig. (2-tailed) | ,082 | | ,003 | ,189 | ,000 |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |
| Z3 | Pearson Correlation | ,258 | ,517** | 1 | ,409* | ,713** |
| | Sig. (2-tailed) | ,161 | ,003 | | ,022 | ,000 |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |
| Z5 | Pearson Correlation | ,230 | ,242 | ,409* | 1 | ,702** |
| | Sig. (2-tailed) | ,213 | ,189 | ,022 | | ,000 |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |
| Stress Kerja | Pearson Correlation | ,583** | ,667** | ,713** | ,702** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,001 | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Data Hasil olahan IBM SPSS V.20 (2024)

4.3.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana jawaban responden dapat diandalkan dan dapat dipercaya. Dengan kata lain, jika

pengukuran dilakukan pada objek yang sama dua kali atau lebih, hasilnya tetap konsisten. Nilai Alpah Cronbach sebesar 0,6 atau lebih digunakan sebagai uji reliabilitas penelitian ini (Sekaran, 1992) dalam (Arni and Nuraini 2022). Maka instrumen itu saat ini diterima atau reliabel. Hasil uji reliabilitas ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Reabilitas

| Variabel | <i>Cronbach alpha</i> | Keterangan |
|-----------------------------|------------------------------|-------------------|
| Beban kerja (X1) | 0,660 | Reabilitas Tinggi |
| Motivasi kerja (X2) | 0,926 | Reabilitas Tinggi |
| Kinerja karyawan (Y) | 0,832 | Reabilitas Tinggi |
| Stress kerja (Z) | 0,656 | Reabilitas Tinggi |

Sumber : Data Hasil olahan IBM SPSS V.20 (2024)

Berdasarkan **Tabel 4.6** bahwa nilai Cronbach Alpha setiap variabel $> 0,60$, maka kuesioner tersebut dapat diterima atau reliabel. Ini menunjukkan bahwa item pertanyaan kuesioner untuk masing-masing variabel telah layak atau valid.

4.4 Teknik Analisis

4.4.1 Analisis Statistik Deskriptif

Setiap penelitian kuantitatif selalu menggunakan pengujian statistik deskriptif. Hal ini untuk memastikan bahwa data pada variabel uji banyaknya data (N), minimum dan maximum, mean dan standard deviation semuanya dapat ditampilkan. Statistik deskriptif yang tersedia memberikan hasil sebagai berikut.

Tabel 4.7
Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|-------------------------|----|---------|---------|---------|----------------|
| Beban Kerja (X1) | 31 | 5,00 | 18,00 | 13,7419 | 2,81624 |
| Motivasi Kerja (X2) | 31 | 9,00 | 45,00 | 36,0968 | 6,97307 |
| Kinerja Karyawan (Y) | 31 | 5,00 | 24,00 | 19,7419 | 3,18295 |
| Stress (Z) | 31 | 1,00 | 4,00 | 2,6452 | ,91464 |
| Valid N (listwise) | 31 | | | | |

Sumber : Data Hasil olahan IBM SPSS V.20 (2024)

Melihat pada **Tabel diatas 4.7** Dapat dilihat bahwa sampel penelitian berjumlah 31 individu, masing – masing ditunjukkan dengan nilai N, seperti yang ditunjukkan dalam temuan tabel 4.3. Data dengan nilai terbesar 18 dan nilai yang terkecil 5 terdapat pada variabel Beban kerja (X1). Data tersebut mempunyai mean sebesar 13,7419 dan standar deviasi sebesar 2,81624. Oleh karena itu, 2,81624 adalah rata-rata deviasi Beban kerja

Pada variabel Motivasi kerja (X2) memiliki nilai terbesar 45 dan terkecil 9. Dengan rata rata - rata 36,0968, dan devisiasi standar 6,97307 jadi jarak rata – rata penyimpangan untuk Motivasi kerja senilai 6,97307.

Pada variabel Kinerja karyawan (Y) memiliki nilai terbesar 24 dan yang terkecil 5. Denga rata – rata 19,7419 dan devisiasi standar 3,18295.

Jadi, jarak rata – rata penyimpangan untuk Kinerja karyawan (Y) senilai 3,18295.

Variabel terakhir yaitu Stress kerja (Z) menghasilkan nilai terbesar 4 dan nilai yang terkecil 1. Sedangkan untuk rata – rata 2,6452 dengan deviasi standar 0,91464. Jadi, jarak rata – rata penyimpangan untuk Stress kerja senilai 0,91464.

4.4.2 Analisis Regresi Linear Bertahap

4.4.2.1 Uji Regresi Model I (tahap1) /Uji Hipotesis 1,2 dan 5

Uji regresi model I ini digunakan untuk menentukan bagaimana variabel Beban kerja (X1), Motivasi kerja (X2), dan Stress kerja (Z) berpengaruh satu sama lain. Hasil pengujian regresi model I persamaan strukturalnya sebagai berikut:

Tabel 4.8

Hasil Uji Model Tahap I

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,804 ^a | ,646 | ,606 | 1,99704 |

a. Predictors: (Constant), stress, Motivasi Kerja, Beban Kerja

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 9,242 | 2,473 | | 3,736 | ,001 |
| | Beban Kerja | -,204 | ,139 | -,181 | -1,467 | ,154 |
| | Motivasi Kerja | ,368 | ,054 | ,805 | 6,826 | ,000 |
| | Stress | ,014 | ,437 | ,004 | ,031 | ,975 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Hasil Olahan IBM SPSS V.20 (2024)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + e_{II}$$

$$Y = 9,242 + 0,204 X_1 + 0,368 X_2 + 0,014Z + e_{II}$$

Untuk menjawab hipotesis I (Pertama) yang untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Dalam persamaan struktural analisis regresi model I, persamaan strukturalnya

a) Konstanta ($a = 9,242$)

Nilai konstanta sebesar 9,242 menyatakan bahwa jika variabel Beban kerja (X_1), Motivasi kerja (X_2) dan Stress kerja (Z) dalam kondisi konstan maka Kinerja karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 9,242 satuan.

b) Nilai $\beta_1 = -0,204$

Nilai β_1 sebesar -0,204 dan koefisien positif artinya jika Beban kerja (X_1) mengalami kenaikan 1 satuan maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar -0,204 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

c) Nilai $\beta_2 = 0,368$

Nilai β_2 sebesar 0,368 dan koefisien positif artinya jika Motivasi kerja (X_2) mengalami kenaikan sebesar 0,368 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

d) Nilai $\beta_3 = 0,014$

Nilai β_3 sebesar 0,014 dan koefisien positif artinya jika Stress kerja (Z) mengalami kenaikan sebesar 0,014 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

e) Nilai $eII = 0,646$

Ini adalah tingkat kesalahan dari persamaan pertama.

Berdasarkan output persamaan substruktur I pada bagian tabel diatas sebagai berikut :

(H1) Variabel Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Stress kerja dengan nilai tidak signifikansi $0,154 > 0,05$ serta nilai R sebesar $0,646 > 0,05$. Ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

(H2) variabel Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) serta nilai R sebesar $0,646 > 0,05$. Ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

(H5) variabel Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai tidak signifikansi ($0,975 > 0,05$) serta nilai R sebesar $0,646 > 0,05$. Ini menunjukkan bahwa variabel Stress kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Dengan nilai R square 0,646, beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap stres kerja sebagai Ketua Rukun Tetangga (RT) sebesar 64,6% dan sisanya 35,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ditinjau dalam penelitian ini.

4.4.2.2 Uji Regresi Model II (tahap2) /Uji Hipotesis 3 dan 4

Pada uji regresi II ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Bebas terhadap variabel mediasi. Pada analisis regresi model II (Dua).

Tabel 4.9
Hasil Uji Model Tahap II

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,412 ^a | ,169 | ,110 | ,86281 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Beban Kerja

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | ,213 | 1,068 | | ,200 | ,843 |
| | Beban Kerja | ,111 | ,056 | ,340 | 1,860 | ,044 |
| | Motivasi Kerja | ,025 | ,023 | ,193 | 1,111 | ,276 |

a. Dependent Variable: stress

Sumber : Data Hasil Olahan IBM SPSS V.20 (2024)

Dalam tabel diatas, maka didapatkan perumusan pertama sebesar:

$$Z = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$$

$$Z = 0,213 + 0,111 X_1 + 0,025 X_2 + e_1$$

Untuk menjawab hipotesis II yang untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel mediasi. Dalam persamaan struktural analisis regresi model II, persamaannya

a) Konstanta ($a = 0,213$)

Nilai konstanta sebesar 0,213 menyatakan bahwa jika variabel Beban kerja (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) dalam kondisi konstan maka Stress kerja (Z) memiliki nilai sebesar 0,213

b) Nilai $\beta_1 = 0,111$

Nilai β_1 sebesar 0,111 dan koefisien positif artinya jika variabel Beban kerja (X_1) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka Stress kerja (Z) akan mengalami peningkatan sebesar 0,111 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

c) Nilai $\beta_2 = 0,025$

Nilai β_2 sebesar 0,025 dan koefisien positif artinya jika variabel Motivasi kerja (X_2) dalam kondisi konstan maka variabel Stress kerja (Z) memiliki nilai sebesar 0,025 satuan.

d) Nilai $e_1 = 0,169$

Merupakan tingkat error untuk persamaan pertama

Berdasarkan output persamaan substruktur I pada bagian tabel diatas sebagai berikut :

(H3) variabel Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Stress kerja dengan nilai signifikansi ($0,044 < 0,05$) serta nilai R sebesar $0,169 > 0,05$ yang berarti bahwa pada variabel Beban kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap Stress kerja.

(H4) variabel Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Stress kerja dengan nilai tidak signifikansi ($0,276 > 0,05$) serta nilai R sebesar $0,169 > 0,05$ yang berarti

bahwa pada variabel Beban kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap Stress kerja.

Untuk nilai R square 0,169 menunjukkan bahwa Beban kerja dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap Stress kerja sebagai Ketua Rukun Tetangga(RT) sebesar 16,9% kemudian selebihnya 83,1 % dipengaruhi oleh faktor – faktor diluar penelitian ini.

4.4.3 Model Analisis Regresi Mediasi (Uji Sobel)

Penelitian ini menggunakan uji Sobel untuk mengevaluasi signifikansi hubungan tidak langsung antara variabel mediasi. Goodman (1960) dalam Kristopher J. Preacher (2010-2014), “caranya dengan memasukkan nilai *unstandardized coefficients Beta* dari variabel bebas pada hasil regresi pertama dan juga pada hasil regresi kedua bersama dengan *unstandardized coefficients Beta* mediator”. Seperti terlihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.10
Pengujian Stress kerja (Z) Memediasi Beban kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan (y)

| Input: | | Test statistic: | Std. Error: | p-value: |
|----------------|--------|---------------------------|-------------|------------|
| a | 0.111 | Sobel test: -1.17950008 | 0.01919796 | 0.2381991 |
| b | -0.204 | Aroian test: -1.09306839 | 0.020716 | 0.27436377 |
| s _a | 0.056 | Goodman test: -1.29032206 | 0.01754911 | 0.19693886 |
| s _b | 0.139 | Reset all | Calculate | |

Sumber : Data diolah pada website <https://quantpsy.org/sobel/sobel.ht>

Tabel 4.11
Pengujian Stress kerja (Z) Memediasi Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (y)

| Input: | | Test statistic: | Std. Error: | p-value: |
|----------------|-------|--------------------------|-------------|------------|
| a | 0.025 | Sobel test: 1.07338879 | 0.00857099 | 0.28309671 |
| b | 0.368 | Aroian test: 1.06229362 | 0.00866051 | 0.28810241 |
| s _a | 0.023 | Goodman test: 1.08483904 | 0.00848052 | 0.27799295 |
| s _b | 0.054 | Reset all | Calculate | |

Sumber : Data diolah pada website <https://quantpsy.org/sobel/sobel.htm>

4.4.4 Uji Hipotesis

a) Uji Statistik t (Persial) / Uji parameter Individual

Statistik t yang dikenal sebagai uji hipotesis persial. Dalam penelitian ini, uji statistik t digunakan untuk mengevaluasi bagaimana Beban kerja, Motivasi kerja mempengaruhi Kinerja karyawan. Variabel X mempengaruhi variabel Y jika nilai signifikannya $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa teori itu efektif. Hasil uji t dari penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.12
Hasil Analisis Uji t (Tahap-I)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|--------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | |
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 9,242 | 2,473 | | 3,736 | ,001 |
| | Beban Kerja | -,204 | ,139 | -,181 | -1,467 | ,154 |
| | Motivasi Kerja | ,368 | ,054 | ,805 | 6,826 | ,000 |
| | Stress | ,014 | ,437 | ,004 | ,031 | ,975 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil masing – masing variabel penelitian pada uji statistik t tahap I disajikan pada 4.5 sebagai berikut :

Beban kerja tidak ada pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan

Hasil menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X1) tidak berdampak signifikan pada kinerja karyawan, nilai signifikansinya adalah $0,154 > 0,05$.

Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan

Hasil menunjukkan bahwa variabel Motivasi kerja (X2) berdampak signifikan pada kinerja karyawan, nilai signifikansinya adalah $0,000 < 0,05$.

Stress kerja tidak ada pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan

Hasil menunjukkan bahwa variabel Stress kerja (Z) tidak berdampak signifikan pada kinerja karyawan, nilai signifikansinya adalah $0,975 > 0,05$.

Tabel 4.13
Hasil Analisis Uji t (Tahap-II)

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | ,213 | 1,068 | | ,200 | ,843 |
| 1 Beban Kerja | ,111 | ,056 | ,340 | 1,860 | ,044 |
| Motivasi Kerja | ,025 | ,023 | ,193 | 1,111 | ,276 |

a. Dependent Variable: stress

Sumber : Data Hasil Olahan IBM SPSS V.20 (2024)

Hasil masing – masing variabel penelitian pada uji statistikk t tahap II ditampilkan pada tabel 4.6 sebagai berikut :

Beban kerja tidak ada pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Stress kerja

Hasil menunjukkan bahwa variabel variabel Beban kerja (X1) berdampak signifikan pada terhadap Stress kerja, nilai signifikansinya adalah $0,044 < 0,05$.

Motivasi kerja manfaat yang sangat besar untuk Stress kerja.

Hasil menunjukkan bahwa variabel variabel Motivasi kerja (X2) berdampak signifikan pada terhadap Stress kerja, nilai signifikansinya adalah $0,276 > 0,05$.

b) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk menentukan seberapa jauh kemampuan model untuk menjelaskan varian variabel bebas dan terikat. Tabel berikut menunjukkan koefisien determinasi:

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,412 ^a | ,169 | ,110 | ,86281 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Beban Kerja

Sumber : Data Hasil Olahan IBM SPSS V.20 (2024)

Pada **Tabel 4.14** diketahui nilai R sebesar 0,412 > 0,05, ada korelasi yang kuat antara variabel beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,110, yang menunjukkan bahwa variabel beban kerja dipengaruhi oleh variabel beban kerja, motivasi kerja terhadap stres kerja sebesar 11,0%, dan variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini sebesar 83,1%.

Tabel 4.15
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,804 ^a | ,646 | ,606 | 1,99704 |

a. Predictors: (Constant), stress, Motivasi Kerja, Beban Kerja

Sumber : Data Hasil Olahan IBM SPSS V.20 (2024)

Pada **Tabel 4.15** diketahui nilai R sebesar $0,646 > 0,05$, ada korelasi yang kuat antara variabel Beban kerja, Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan dengan stress kerja. Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,646 atau 64,6%, yang menunjukkan bahwa variabel beban kerja dipengaruhi oleh variabel Beban kerja, Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan dengan stress kerja sebesar 64,6%, dan variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini sebesar 35,4%.

4.5 Pembahasan

Hasil penelitian ini mengungkapkan apabila Stress kerja berpengaruh sebagai variabel mediasi dari hubungan Beban kerja, Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis Pertama, Beban kerja terhadap kinerja karyawan (H1)

Diperoleh bahwa Beban kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan(Y) sebagai ketua rukun tetangga (RT) di kecamatan Wiyung

Surabaya. Dalam uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Beban kerja(X1) memiliki nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ Yaitu $-1,467 < 2,051$. Selanjutnya untuk nilai signifikansinya sebesar $0,154 > 0,05$ yang berarti sehingga dapat disimpulkan H1 ditolak yang berarti secara parsial Beban kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan(Y). Artinya seberapa besar atau kecil beban kerja dari ketua RT ternyata tidak berdampak pada kinerjanya. Selama ini beban kerja antar ketua RT tidak sama tergantung pada situasi dan kondisi warganya masing masing sehingga tidak berdampak pada kinerjanya. Hal ini tidak mendukung penelitian ini yang dilakukan oleh Ali dan Farooq (2014), “beban kerja paruh waktu berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya beban kerja yang semakin tinggi maka dapat menurunkan kinerja karyawan”. Natari, Dedi dan Sabarofek at el (2018), “terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan”.

Hipotesis Kedua, Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (H2)

Diperoleh bahwa Motivasi kerja(X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan(Y) sebagai ketua rukun tetangga (RT) di kecamatan Wiyung Surabaya. Dalam uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Motivasi kerja(X2) memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,866 > 2,051$. Selanjutnya untuk nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti sehingga dapat disimpulkan H2 diterima yang berarti secara parsial Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan(Y). Jika tingkat motivasi seorang karyawan meningkat, itu dapat meningkatkan kinerjanya. Sumber motivasi kerja dapat berasal dari internal dan eksternal individu. Jika motivasi kerja tinggi, hal ini

memberikan keuntungan bagi perusahaan karena karyawan tersebut cenderung memiliki kinerja yang baik. Namun, manajemen, terutama manajer, perlu memiliki kemampuan untuk memotivasi karyawan. Motivasi karyawan perlu disesuaikan dengan situasi yang ada untuk mencapai hasil yang optimal. Seperti pada teori periarthic yang dikemukakan oleh Maslow, motivasi yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung pendapat Koesmono (2005), Lawase dan Triatmanto (2017), Julianry dkk (2017), Hersona dan Sidharta (2017), Hartanto dan lain-lain. (2018) hasil penelitian, Wahyuni(2019), Manikottama dkk (2019).

Hipotesis Ketiga, Beban kerja terhadap Stress kerja (H3)

Diperoleh bahwa Beban kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap Stress kerja (Z) sebagai ketua rukun tetangga (RT) di kecamatan Wiyung Surabaya. Dalam uji hitpotesis menunjukkan bahwa variabel Beban kerja memiliki nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ Yaitu $1,860 < 2,051$. Selanjutnya untuk nilai signifikansinya sebesar $0,044 < 0,05$ yang berarti sehingga dapat disimpulkan H3 diterima yang berarti secara persial Beban kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stress kerja (Z). Artinya Semakin beban kerja bertambah yang diberikan kepada Ketua Rukun Tetangga(RT) berlebihan dan tidak sesuai dengan pekerjaan sehingga menambah stress kerja. Penelitian ini sesuai degan teori Guznov (2011), yaitu Karena beban kerja yang berlebihan, karyawan tidak dapat menghasilkan hasil yang optimal dari pekerjaan mereka, Sehingga menyebabkan timbulnya stress dan berkembang menjadi stress kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan

oleh Lestar dan Utama (2017) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja.

Hipotesis Keempat, Motivasi kerja terhadap Stress kerja (H4)

Diperoleh bahwa Motivasi kerja (X2) memiliki tidak berpengaruh signifikan terhadap Stress kerja(Z) sebagai ketua rukun tetangga (RT) di kecamatan Wiyung Surabaya. Dalam uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Motivasi kerja(X2) memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $1,111 < 2,051$. Selanjutnya untuk nilai signifikansinya sebesar $0,276 > 0,05$ yang berarti sehingga dapat disimpulkan H4 ditolak yang berarti secara persial Motivasi kerja(X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Stress kerja (Z). Artinya seberapa besar motivasi kerja ketua RT tidak akan mempengaruhi Tingkat stress kerja nya karena motivasi kerja dari masing masing ketua RT sangatlah bervariasi sehingga tidak mempengaruhi Tingkat stress kerja nya.

Hipotesis Kelima, Stress kerja terhadap kinerja karyawan (H5)

Diperoleh bahwa Stress kerja(Z) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan(Y) sebagai ketua rukun tetangga (RT) di kecamatan Wiyung Surabaya. Dalam uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Stress kerja(Z) memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $0,031 < 2,051$. Selanjutnya untuk nilai signifikansinya sebesar $0,975 > 0,05$ yang berarti sehingga dapat disimpulkan H5 ditolak yang berarti secara persial Stress kerja(Z) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan(Y). Kinerja karyawan cenderung menurun jika tingkat stres kerja tinggi, tetapi jika tingkat stres kerja berkurang, kinerja karyawan dapat

meningkat. Temuan didukung oleh penelitian Celine (2018), “stres kerja menekan seorang karyawan dan berdampak negatif terhadap kinerjanya, sehingga pekerja harus terbebas dari stres kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan”. Karyawan yang bekerja di fasilitas ini mengalami banyak pemicu stres. Terbukti bahwa stres berdampak negatif terhadap produktivitas karyawan. Selain itu, dianggap bahwa stres berdampak negatif terhadap kinerja karyawan kecuali mencapai batas tertentu.”

Hipotesis Keenam, Stress kerja memediasi Beban kerja dengan Kinerja karyawan (H6).

Diperoleh bahwa Stress kerja(Z) tidak berpengaruh signifikan sebagai variabel mediasi Beban kerja(X1) terhadap Kinerja karyawan(Y) sebagai ketua rukun tetangga (RT) di kecamatan Wiyung Surabaya. Bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(-0,0953 < 2,051)$, yang berarti sehingga dapat disimpulkan H6 ditolak yang berarti penelitian ini Stress kerja tidak dapat memediasi Beban kerja(X1) terhadap kinerja karyawan(Y). Karena pengaruh tidak langsungnya lebih kuat daripada pengaruh langsungnya. Dengan hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa Stress kerja bukan merupakan variabel yang menghubungkan Beban kerja terhadap Kinerja karyawan yang didukung oleh penelitian Shabbir & Naqvi (2017), “stres kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan”. Beban berat dapat mempengaruhi karyawan, menyebabkan tingkat stres kerja yang pada akhirnya dapat mengakibatkan penurunan kinerja mereka.

Hipotesis ketujuh , Stress kerja memediasi dan motivasi kerja dengan Kinerja karyawan (H7).

Diperoleh bahwa Stress kerja(Z) tidak berpengaruh signifikan sebagai variabel mediasi Motivasi kerja(X2) terhadap Kinerja karyawan(Y) sebagai ketua rukun tetangga (RT) di kecamatan Wiyung Surabaya. Bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(- 3,3062 > 2,051)$, yang berarti sehingga dapat disimpulkan H7 ditolak yang berarti penelitian ini Stress kerja tidak dapat memediasi Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan (Y). Dikarenakan pengaruh tidak langsungnya memiliki dampak yang lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsungnya, dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak berperan sebagai variabel penghubung antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.