

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

Tujuan penelitian di UKM Cinema Universitas Jambi ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan kemampuan kerja sebagai variabel intervening.

5.1.1 Karakteristik Responden

1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 5. 1

Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	50	43,1
Perempuan	66	56,9
Total	116	100

Sumber : Data Primer di Olah 2024

Tabel 5.1 menunjukkan bahwa total responden yang menjawab kuesioner penelitian adalah 116 orang, yang terdiri dari 50 laki-laki dan 66 perempuan. Jelas dari penelitian ini bahwa responden perempuan lebih banyak, yaitu 56,9%, dibandingkan responden laki-laki, yaitu hanya 43,1%.

2. Klasifikasi Responden Berdasarkan Angkatan Masuk UKM

Tabel 5. 2

Klasifikasi Responden Berdasarkan Angkatan Masuk UKM

Angkatan Masuk UKM	Frekuensi	Persentase (%)
2021	35	30,2
2022	32	27,6
2023	49	42,2
Total	116	100

Sumber : Data Primer di Olah 2024

Tabel 5.2 memperlihatkan responden yang berpartisipasi mengisi kuesioner penelitian sebanyak 116 orang, dimana jumlah responden dengan angkatan 2021 25 orang, 2022 32 orang, dan 2023 berjumlah 49 orang ,dengan ini maka dapatdisimpulkan bahwa penelitian ini didominasi responden angkatan 2023,

yaitu sebanyak 42,2% , dan disusul oleh angkatan 2021 dengan 30,2%, dan angkatan 2022 sebanyak 27,6%.

5.1.2 Analisis Deskriptif Variabel

Setelah menguraikan karakteristik responden, penelitian ini memberikan analisis deskriptif tentang hasil pengumpulan data atau jawaban responden terhadap tiga pertanyaan tentang beban kerja, kepuasan kerja, dan kemampuan kerja. Berdasarkan data yang tersedia, pendapat responden mengenai ketiga variabel tersebut akan dikaji.

1. Variabel Dependen

Variabel dependen pada penelitian ini adalah kepuasan kerja. Terdiri dari 6 dimensi yaitu balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai keahlian, berat-ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan kerja, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, dan sikap pimpinan dalam kepemimpinannya. Dimensi balas jasa yang adil dan layak terdiri dari 2 indikator yaitu balas jasa sesuai dengan prestasi pekerjaan, dan balas jasa memenuhi ekspektasi, dengan 2 item pernyataan yaitu Pemberian balas jasa dari UKM Cinema Universitas Jambi kepada saya disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi, dan balas jasa (selain gaji) yang saya terima dari organisasi dapat memenuhi kebutuhan saya (yang saya ekspektasikan saat ingin bergabung UKM Cinema Universitas Jambi).

Dimensi penempatan yang tepat sesuai keahlian terdiri dari 2 indikator yaitu sesuai penempatan sesuai dengan keahlian anggota, dan mendelegasikan wewenang , dengan 2 item pernyataan yaitu penempatan calon anggota yang diterima sesuai dengan keahlian anggota, dan UKM Cinema Universitas Jambi mendelegasikan wewenang kepada anggota UKM Cinema Universitas Jambi. Dimensi berat-ringannya pekerjaan terdiri dari 2 indikator yaitu tugas diselesaikan secara tepat waktu, dan tugas yang diberikan menguras tenaga dan banyak pikiran, dengan 2 item pernyataan yaitu tugas yang diberikan UKM Cinema Universitas Jambi saya selesaikan secara tepat waktu, dan tugas yang diberikan UKM Cinema Universitas Jambi menguras tenaga dan banyak pikiran.

Dimensi suasana dan lingkungan kerja terdiri dari 2 indikator yaitu lingkungan kerja memberikan kesenangan hati, dan lingkungan kerja memberikan semangat, dengan 2 item pernyataan yaitu lingkungan kerja UKM Cinema Universitas Jambi memberikan kesenangan hati saat saya menjalankan tugas dan pekerjaan, dan lingkungan kerja UKM Cinema Universitas Jambi memberikan semangat saat saya menjalankan tugas dan pekerjaan. Dimensi peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan terdiri dari 2 indikator yaitu peralatan dan perlengkapan menunjang kegiatan, dan peralatan serta perlengkapan sesuai dengan perkembangan zaman, dengan 2 item pernyataan yaitu peralatan dan perlengkapan UKM Cinema Universitas Jambi menunjang kegiatan organisasi, dan peralatan serta perlengkapan UKM Cinema Universitas Jambi sesuai dengan perkembangan zaman. Dimensi sikap pimpinan dalam kepemimpinannya terdiri dari 2 indikator yaitu pemimpin mengarahkan agar dapat bekerja sama, dan pemimpin mengarahkan bekerja secara produktif, dengan 2 item pernyataan yaitu pemimpin mengarahkan anggota agar dapat bekerja sama, dan pemimpin mengarahkan anggota bekerja secara produktif.

Pada bab 3, indikator variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa terdapat dua belas item pernyataan. Tabel 5.3 di bawah ini menunjukkan tanggapan responden terhadap variabel beban kerja, berdasarkan penyebaran dan pengolahan kuesioner:

Tabel 5. 3
Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Kode	Pernyataan	x	Hasil					Total	Klasifikasi
			STS	TS	N	S	SS		
			1	2	3	4	5		
Balas jasa yang adil dan layak									
Y1.1	Pemberian balas jasa dari UKM Cinema Universitas Jambi kepada saya disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.	F	0	3	43	54	16	116	Tinggi
		f X	0	6	129	216	80	431	
Y1.2	Balas jasa (selain gaji) yang saya terima dari organisasi dapat memenuhi kebutuhan saya (yang saya ekspetasikan saat ingin bergabung UKM Cinema Universitas Jambi).	F	1	5	43	47	20	116	Tinggi
		f X	1	10	129	188	100	428	

Rata-rata								429,5	Tinggi
Penempatan yang tepat sesuai keahlian									
Y2.1	Penempatan calon anggota yang diterima sesuai dengan keahlian anggota	F	0	6	18	72	20	116	Tinggi
		f X	0	12	54	288	100	454	
Y2.2	UKM Cinema Universitas Jambi mendelegasikan wewenang kepada anggota UKM Cinema Universitas Jambi	F	0	0	33	65	18	116	Tinggi
		f X	0	0	99	260	90	449	
Rata-rata								451,5	Tinggi
Berat-ringannya pekerjaan									
Y3.1	Tugas yang diberikan UKM Cinema Universitas Jambi saya selesaikan secara tepat waktu	F	0	0	43	61	12	116	Tinggi
		f X	0	0	129	244	60	433	
Y3.1	Tugas yang diberikan UKM Cinema Universitas Jambi mengurus tenaga dan banyak pikiran	F	1	0	19	82	14	116	Tinggi
		f X	1	0	57	328	70	456	
Rata-rata								444,5	Tinggi
Suasana dan lingkungan kerja									
Y4.1	Lingkungan kerja UKM Cinema Universitas Jambi memberikan kesenangan hati saat saya menjalankan tugas, dan pekerjaan	F	0	1	21	61	33	116	Tinggi
		f X	0	2	63	244	165	474	
Y4.2	Lingkungan kerja UKM Cinema Universitas Jambi memberikan semangat saat saya menjalankan tugas, dan pekerjaan	F	1	0	20	60	35	116	Tinggi
		f X	1	0	60	240	175	476	
Rata-rata								475	Tinggi
Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan									
Y5.1	Peralatan dan perlengkapan UKM Cinema Universitas Jambi menunjang kegiatan organisasi.	F	0	0	45	62	9	116	Tinggi
		f X	0	0	135	248	45	428	
Y5.2	Peralatan dan perlengkapan UKM Cinema Universitas Jambi sesuai dengan perkembangan zaman.	F	0	1	29	70	16	116	Tinggi
		f X	0	2	87	280	80	449	
Rata-rata								438,5	Tinggi
Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya									
Y6.1	Pemimpin mengarahkan anggota agar dapat bekerja sama.	F	0	0	6	55	55	116	Sangat Tinggi
		f X	0	0	18	220	275	513	
Y6.2	Pemimpin mengarahkan anggota bekerja secara produktif.	F	0	3	18	81	14	116	Tinggi
		f X	0	6	54	324	70	454	
Rata-rata								483,5	Tinggi
Rata-Rata Keseluruhan								453,7	Tinggi

Tabel 5.3 memperlihatkan variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa rata rata keseluruhan 453,7 dengan kategori tinggi. Dilihat dari dimensi balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai keahlian, berat-ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan kerja, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, dan sikap pimpinan dalam kepemimpinannya. Pada dimensi balas jasa yang adil dan layak nilai rata-rata yaitu 429,5 dengan kategori tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa anggota UKM Cinema Universitas Jambi merasa pemberian

balas jasa dari UKM Cinema Universitas Jambi kepada anggota sangat disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi, dan balas jasa (selain gaji) yang diterima anggota dari organisasi hampir memenuhi kebutuhan yang anggota ekspektasikan saat ingin bergabung UKM Cinema Universitas Jambi.

Pada dimensi penempatan yang tepat sesuai keahliannya nilai rata-rata yaitu 451,5 dengan kategori tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa penempatan calon anggota UKM Cinema Universitas Jambi sangat sesuai dengan keahlian anggota, dan UKM Cinema Universitas Jambi mendelegasikan wewenang kepada anggota anggota UKM Cinema Universitas Jambi. Pada dimensi berat-ringannya pekerjaan nilai rata-rata yaitu 444,5 dengan kategori tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa anggota UKM Cinema Universitas Jambi sering menyelesaikan tugas yang diberikan secara tepat waktu, dan tugas yang diberikan UKM Cinema Universitas Jambi menguras banyak tenaga, dan pikiran. Pada dimensi suasana dan lingkungan kerja nilai rata-rata yaitu 475 dengan kategori tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa anggota lingkungan kerja UKM Cinema Universitas Jambi seringkali memberikan kesenangan hati, dan memberikan semangat saat anggota menjalankan tugas, serta pekerjaan. Pada dimensi peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan nilai rata-rata yaitu 438,5 dengan kategori tinggi, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa peralatan dan perlengkapan UKM Cinema Universitas Jambi seringkali menunjang kegiatan organisasi sesuai dengan perkembangan zaman. Pada dimensi sikap pimpinan dalam kepemimpinannya nilai rata-rata yaitu 483,5 dengan kategori tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa pemimpin sangat sering mengarahkan anggota agar dapat bekerja sama, dan bekerja secara produktif.

2. Variabel Independen

Variabel independen pada penelitian ini adalah beban kerja yang terdiri dari 3 dimensi yaitu beban waktu, beban usaha mental, dan beban usaha psikologis. Dimensi beban waktu dari 3 indikator yaitu merasa cukup dengan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, merasa cukup dengan jumlah waktu yang tersedia dalam pelaksanaan kegiatan merasa cukup dengan jumlah waktu yang tersedia dalam monitoring tugas kegiatan dengan 3 item pernyataan yaitu saya merasa cukup dengan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan (saat akan melaksanakan kegiatan UKM Cinema Universitas Jambi), saya merasa cukup dengan jumlah waktu yang tersedia dalam pelaksanaan kegiatan UKM Cinema Universitas Jambi, dan saya merasa cukup dengan jumlah waktu yang tersedia dalam monitoring tugas kegiatan UKM Cinema Universitas Jambi

Dimensi beban usaha mental terdiri dari 5 indikator yaitu banyaknya usaha mental atau tugas-tugas yang harus dikerjakan, volume (ukuran) pekerjaan yang diberikan sesuai kapasitas. tanggung jawab pekerjaan yang diberikan besar, tingkat kesulitan pekerjaan yang dihadapi sesuai dengan kapasitas, dan tingkat resiko pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kapasitas. Materi dapat diaplikasikan dengan 3 item pernyataan yaitu saya merasa banyaknya usaha mental atau tugas-tugas yang harus dikerjakan dalam kegiatan UKM Cinema Universitas Jambi, saya merasa volume (ukuran) pekerjaan yang diberikan UKM Cinema Universitas Jambi sesuai kapasitas saya, saya merasa tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada saya besar, saya merasa tingkat kesulitan pekerjaan yang saya hadapi sesuai dengan kapasitas saya, dan saya merasa tingkat resiko pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kapasitas saya.

Dimensi beban stres psikologis terdiri dari 3 indikator yaitu merasa kebingungan dalam melaksanakan pekerjaan, frustrasi dalam melaksanakan pekerjaan, dan konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan. Memiliki 3 item pernyataan saya merasa kebingungan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan UKM Cinema Universitas Jambi, saya merasa frustrasi dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan UKM Cinema Universitas Jambi. Dan

saya konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan UKM Cinema Universitas Jambi.

Pada bab 3, indikator variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa terdapat dua belas item pernyataan. Tabel 5.3 di bawah ini menunjukkan tanggapan responden terhadap variabel beban kerja, berdasarkan penyebaran dan pengolahan kuesioner:

Tabel 5. 4
Variabel Beban Kerja (X)

Kode	Pernyataan	x	Hasil					Total	Klasifikasi
			STS	TS	N	S	SS		
			1	2	3	4	5		
Beban waktu									
X1.1	Saya merasa waktu yang tersedia dalam perencanaan untuk melaksanakan kegiatan UKM Cinema Universitas Jambi terbatas, namun masih bisa dimaksimalkan. (saat akan melaksanakan kegiatan UKM Cinema Universitas Jambi)	F	0	2	22	74	18	116	Tinggi
		f	0	4	66	296	90	456	
		X							
X1.2	Saya merasa waktu yang tersedia dalam pelaksanaan untuk melaksanakan kegiatan UKM Cinema Universitas Jambi terbatas, namun masih bisa dimaksimalkan.	F	0	2	17	72	25	116	Tinggi
		f	0	4	51	288	125	468	
		X							
X1.3	Saya waktu yang tersedia dalam monitoring untuk melaksanakan kegiatan UKM Cinema Universitas Jambi terbatas, namun masih bisa dimaksimalkan	F	0	3	26	72	15	116	Tinggi
		f	0	6	78	288	75	447	
		X							
Rata-rata							457	Tinggi	
Beban usaha mental									
X2.1	Saya merasa banyaknya usaha mental atau tugas-tugas yang harus dikerjakan dalam kegiatan UKM Cinema Universitas Jambi	F	3	16	54	31	12	116	Sedang
		f	3	32	162	124	60	381	
		X							
X2.2	Saya merasa volume (ukuran) pekerjaan yang diberikan UKM Cinema Universitas Jambi sesuai kapasitas saya	F	1	1	13	79	22	116	Tinggi
		f	1	2	39	316	110	468	
		X							
X2.3	Saya merasa tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada saya besar	F	1	0	24	79	12	116	Tinggi
		f	1	0	72	316	60	449	
		X							
X2.4	Saya merasa tingkat kesulitan pekerjaan yang saya hadapi sesuai dengan kapasitas saya	F	0	2	28	71	15	116	Tinggi
		f	0	4	84	284	75	447	
		X							
X2.5	Saya merasa tingkat resiko pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kapasitas saya	F	0	6	32	67	11	116	Tinggi
		f	0	12	96	268	55	431	
		X							
Rata-rata							442.3	Tinggi	
Beban stres psikologis									
X3.1	Saya merasa kebingungan dalam melaksanakan pekerjaan yang	F	3	34	34	36	9	116	Sedang
		f	3	68	102	144	45	362	

	diberikan UKM Cinema Universitas Jambi	X							
X3.2	Saya merasa frustasi dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan UKM Cinema Universitas Jambi	F	0	1	30	72	13	116	Tinggi
		f	0	2	90	288	65	445	
		X							
X3.3	Saya konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan UKM Cinema Universitas Jambi	F	0	0	21	73	22	116	Tinggi
		f	0	0	63	292	110	465	
		X							
Rata-rata								424	Tinggi
Rata-Rata Keseluruhan								441,1	Tinggi

Berdasarkan tabel 5.4 di atas pada variabel beban kerja menunjukkan bahwa rata-rata keseluruhan sebesar 441,1 dengan kategori tinggi, yang dilihat dari dimensi beban waktu, beban usaha mental, dan beban stres psikologis. Pada dimensi beban waktu nilai rata-rata yaitu 457 dengan kategori tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa anggota UKM Cinema Universitas Jambi merasa waktu yang tersedia dalam perencanaan untuk melaksanakan kegiatan UKM Cinema Universitas Jambi terbatas, namun masih bisa dimaksimalkan, merasa waktu yang tersedia dalam pelaksanaan untuk melaksanakan kegiatan UKM Cinema Universitas Jambi terbatas, namun masih bisa dimaksimalkan, dan merasa waktu yang tersedia dalam monitoring untuk melaksanakan kegiatan UKM Cinema Universitas Jambi terbatas, namun masih bisa dimaksimalkan.

Dimensi beban usaha mental memiliki nilai rata-rata yaitu 442,3 dengan kategori tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa anggota UKM Cinema Universitas Jambi merasa banyaknya usaha mental atau tugas-tugas yang harus dikerjakan dalam kegiatan UKM Cinema Universitas Jambi, merasa volume (ukuran) pekerjaan yang diberikan UKM Cinema Universitas Jambi banyak yang sesuai kapasitas anggota, merasa banyak tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada anggota besar, merasa tingkat kesulitan pekerjaan yang dihadapi banyak yang sesuai dengan kapasitas anggota, dan merasa tingkat resiko pekerjaan yang diberikan banyak yang sesuai dengan kapasitas anggota.

Dimensi beban stres psikologis memiliki nilai rata-rata 424 dengan kategori tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa anggota UKM Cinema Universitas Jambi banyak yang merasa kebingungan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan

UKM Cinema Universitas Jambi, banyak yang merasa frustrasi dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan UKM Cinema Universitas Jambi, dan anggota banyak yang konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan UKM Cinema Universitas Jambi.

3. Variabel Intervening

Variabel intervening pada penelitian ini adalah kemampuan kerja yang terdiri dari 3 dimensi yaitu keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman. Dimensi keterampilan terdiri dari 4 indikator yaitu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, menyelesaikan tugas dengan inovatif, menyelesaikan tugas dengan kreatif, dan memiliki kemampuan mengoperasikan sebuah perangkat untuk membantu menyelesaikan tugas. Menilai dengan 4 item pernyataan saya mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya, saya menyelesaikan tugas secara kreatif, saya menyelesaikan tugas secara inovatif, dan saya memiliki kemampuan mengoperasikan sebuah perangkat untuk membantu menyelesaikan tugas. Pada dimensi pengetahuan terdapat 2 indikator yaitu memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang kerja yang diberikan, dan sering mengikuti pelatihan dibidang tugas yang diberikan. Menilai dengan 3 item pernyataan yaitu saya memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang kerja yang diberikan UKM Cinema Universitas Jambi, dan saya sering mengikuti pelatihan dibidang tugas yang diberikan UKM Cinema Universitas Jambi. Pada dimensi pengalaman terdapat 2 indikator memiliki pengalaman kerja yang berkaitan, dan keterampilan dalam pekerjaan yang diberikan, dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki. Menilai dengan 3 item pernyataan yaitu saya memiliki pengalaman kerja yang berkaitan dengan UKM Cinema Universitas Jambi, dan keterampilan saya dalam pekerjaan yang diberikan, dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki.

Berdasarkan indikasi variabel kemampuan kerja pada Bab 3, terdapat delapan item pernyataan. Tabel 5.7 di bawah ini menunjukkan tanggapan responden terhadap variabel insentif ekstrinsik, berdasarkan penyebaran dan pengolahan kuesioner:

Tabel 5. 5
Variabel Kemampuan Kerja (Z)

Kode	Pernyataan	x	Hasil					Total	Klasifikasi
			STS	TS	N	S	SS		
			1	2	3	4	5		
Keterampilan									
Z1.1	Saya mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya	F	0	1	37	65	13	116	Tinggi
		f	0	2	111	260	65	438	
		X							
Z1.2	Saya menyelesaikan tugas secara Kreatif	F	0	2	28	62	24	116	Tinggi
		f	0	4	84	248	120	456	
		X							
Z1.3	Saya menyelesaikan tugas secara inovatif	F	0	3	30	73	10	116	Tinggi
		f	0	6	90	292	50	438	
		X							
Z1.4	Saya memiliki kemampuan mengoperasikan sebuah perangkat untuk membantu menyelesaikan tugas	F	0	1	26	72	17	116	Tinggi
		f	0	2	78	288	85	453	
		X							
Rata-rata							446,2	Tinggi	
Pengetahuan									
Z2.1	Saya memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang kerja yang diberikan UKM Cinema Universitas Jambi	F	1	11	32	61	11	116	Tinggi
		f	1	22	96	244	55	418	
		X							
Z2.2	Saya sering mengikuti pelatihan dibidang tugas yang diberikan UKM Cinema Universitas Jambi	F	1	0	25	77	13	116	Tinggi
		f	1	0	75	308	65	449	
		X							
Rata-rata							433,5	Tinggi	
Pengalaman Kerja									
Z3.1	Saya memiliki pengalaman kerja yang berkaitan dengan UKM Cinema Universitas Jambi.	F	3	18	42	45	8	116	Sedang
		f	3	36	126	180	40	385	
		X							
Z3.2	Keterampilan saya dalam pekerjaan yang diberikan, dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki.	F	0	4	27	74	11	116	Tinggi
		f	0	8	81	296	55	440	
		X							
Rata-rata							412,5	Tinggi	
Rata-Rata Keseluruhan							430,7	Tinggi	

Berdasarkan tabel 5.3 dapat dilihat variabel kemampuan kerja menunjukkan bahwa rata rata keseluruhan 430,7 dengan kategori tinggi. dilihat dari dimensi pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman kerja. Pada dimensi pengetahuan nilai rata-rata yaitu 447,2 dengan kategori tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa anggota UKM Cinema Universitas Jambi banyak yang mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya, dapat menyelesaikan tugas secara kreatif, inovatif, dan memiliki kemampuan mengoperasikan perangkat dengain baik untuk membantu

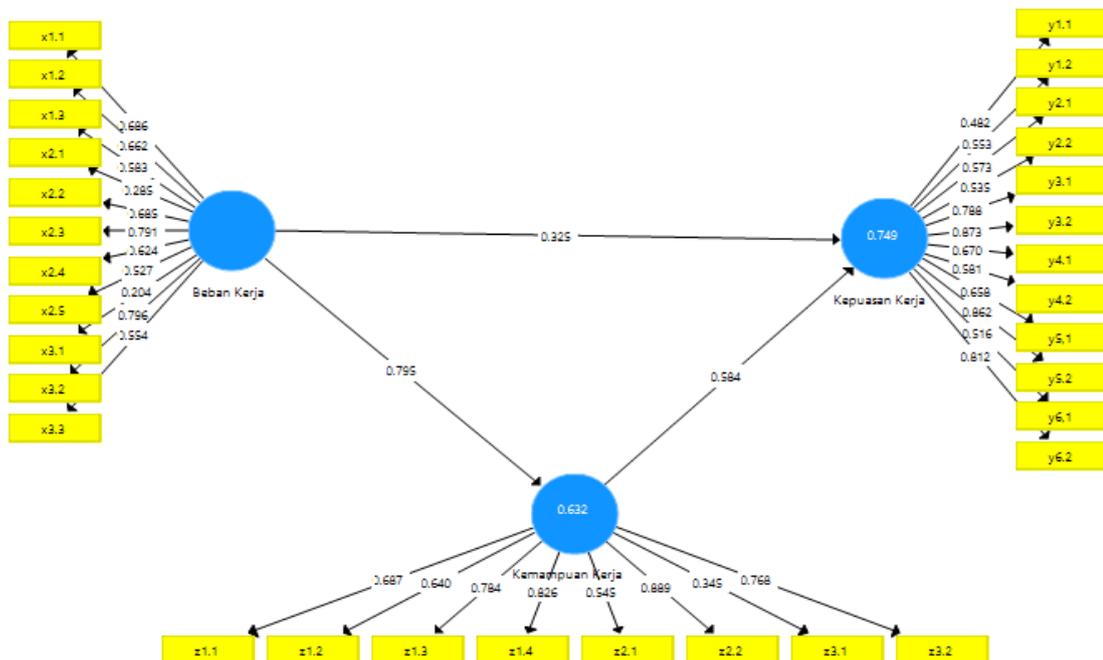
dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan. Pada dimensi pengetahuan nilai rata-rata yaitu 433,5 dengan kategori tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa anggota UKM Cinema Universitas Jambi memiliki latar belakang pendidikan yang banyak sesuai dengan tugas yang telah diberikan, dan sering mengikuti pelatihan di bidang tugas yang diberikan UKM Cinema Universitas Jambi. Pada dimensi pengetahuan nilai rata-rata yaitu 412,5 dengan kategori tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa anggota Ukm Cinema Universitas Jambi memiliki banyak pengalaman kerja yang berkaitan dengan tugas yang diberikan, dan keterampilan anggota dalam pekerjaan yang diberikan kebanyakan dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki.

5.2 Analisis Data

5.2.1 Uji Outer Model

Untuk menilai kelayakan model pengukuran, dilakukan analisis outer model yang bertujuan mengevaluasi keterkaitan antara variabel laten dan indikator-indikatornya. Tiga kriteria utama yang digunakan dalam pengujian outer model ini adalah Convergent Validity, Reliability, serta Discriminant Validity, dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 3.0.

1. Uji Convergent Validity

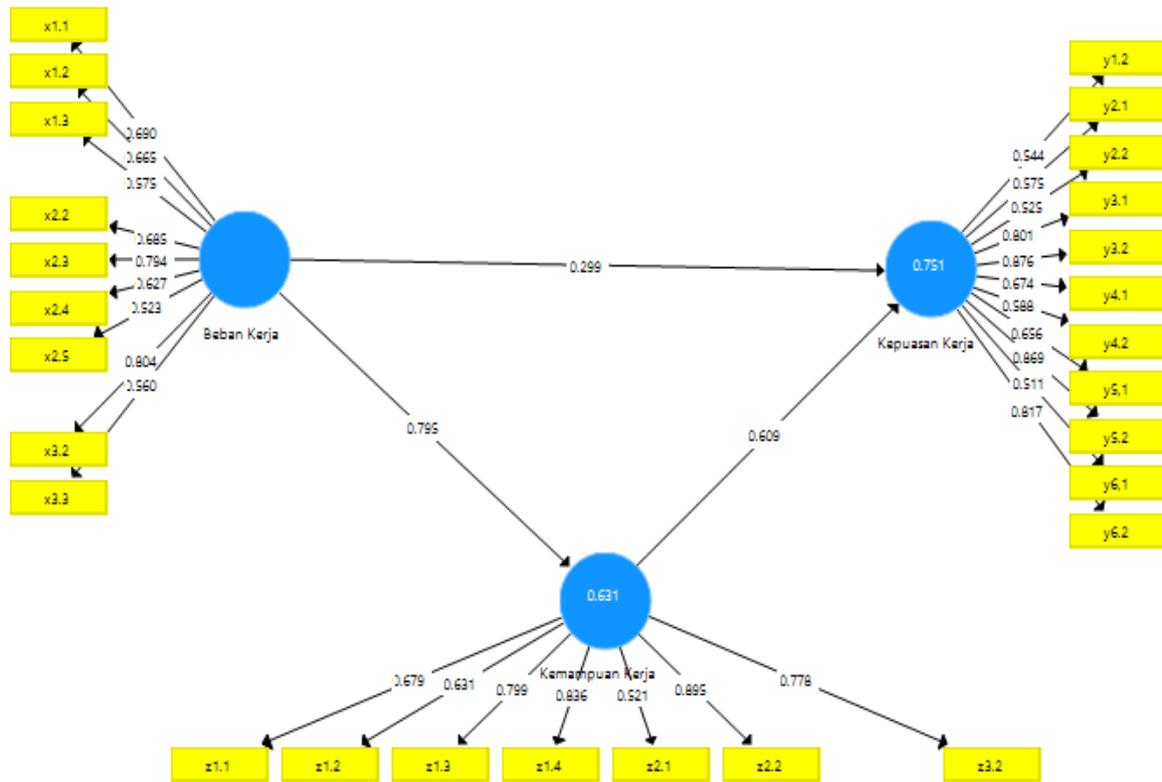


Gambar 5. 1 Outer Model 1

Hasil pengolahan dengan SmartPLS 3 dapat dilihat pada gambar 5.7 di atas. Dalam analisis model pengukuran menggunakan metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM), setiap indikator yang digunakan untuk mengukur variabel laten harus memiliki nilai faktor loading yang cukup tinggi. Faktor loading menggambarkan kontribusi masing-masing indikator terhadap variabel latennya. Nilai loading yang tinggi menunjukkan bahwa indikator tersebut adalah pengukur yang baik dari konstruk yang diukur.

Nilai faktor loading ideal adalah di atas 0,70, namun nilai minimum yang dapat diterima adalah 0,50 (Hair et al, 2022). Indikator dengan faktor loading di bawah 0,50 dianggap tidak signifikan dalam mengukur variabel laten, sehingga harus dipertimbangkan untuk dihilangkan agar tidak mengurangi validitas konstruk. Pada gambar model pengukuran yang telah dianalisis, ditemukan beberapa indikator dengan nilai loading di bawah 0,50, yaitu X2.1 dengan nilai loading 0,285, X3.1 dengan nilai loading 0,204, Y1.1 dengan nilai loading 0,482, Z3.1 dengan nilai loading 0,345.

Berdasarkan aturan umum mengenai nilai faktor loading, indikator-indikator tersebut tidak memenuhi kriteria minimum 0,50. Oleh karena itu, indikator X2.1, X3.1, Y1.1, dan Z3.1 perlu dieliminasi dari model pengukuran untuk meningkatkan validitas konstruk yang diukur. Pengeliminasi indikator-indikator dengan loading rendah akan membantu memastikan bahwa variabel laten diukur dengan indikator-indikator yang memiliki kualitas yang lebih baik. Setelah eliminasi dilakukan, model pengukuran akan diuji ulang untuk memastikan bahwa nilai validitas dan reliabilitas memenuhi syarat yang telah ditetapkan. Proses eliminasi ini merupakan langkah penting dalam meningkatkan ketepatan model SEM, yang pada akhirnya berkontribusi pada validitas kesimpulan yang ditarik dari analisis data.

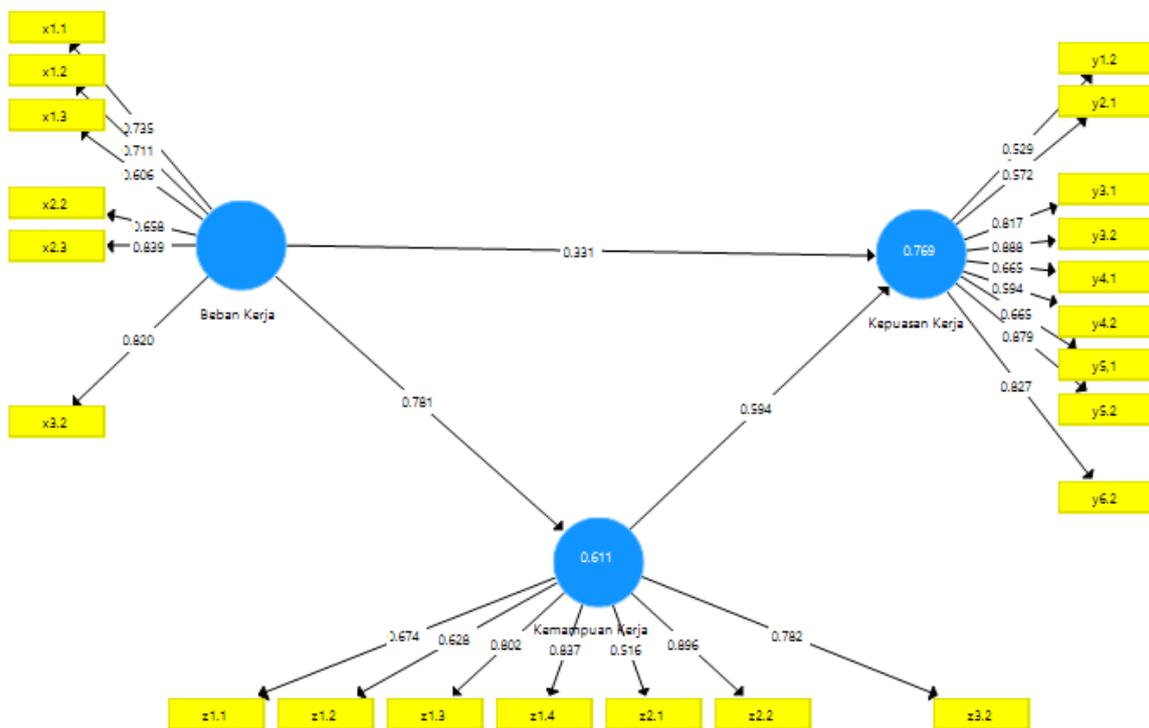


Gambar 5. 2 Outer Model 2

Sumber : Data diolah dengan SmartPLS, 2024

Dalam analisis lanjutan, setelah dilakukan eliminasi terhadap indikator dengan nilai loading di bawah 0,50, hasil AVE pada beberapa variabel masih belum memenuhi nilai ambang batas minimum sebesar 0,50. Nilai AVE yang rendah mengindikasikan bahwa konstruk laten tersebut belum memiliki validitas konvergen yang cukup, sehingga perlu dilakukan penyesuaian lebih lanjut terhadap model pengukuran.

Untuk meningkatkan nilai AVE, langkah optimalisasi dilakukan dengan menghapus beberapa indikator yang memiliki nilai outer loading yang relatif rendah, tetapi masih berada di atas 0,50. Indikator-indikator yang dihapus meliputi X2.5 yang memiliki outer loading 0,523, X2.4 yang memiliki outer loading 0,627, X3.3 yang memiliki outer loading 0,560, Y2.2 yang memiliki outer loading 0,525, dan Y6.1 yang memiliki outer loading 0,511.



Gambar 5. 3 Outer Model 3

Sumber : Data diolah dengan SmartPLS, 2024

Penghapusan indikator-indikator ini dilakukan untuk meningkatkan nilai AVE dengan memastikan bahwa hanya indikator-indikator yang memiliki kontribusi yang lebih besar terhadap varians konstruk yang dipertahankan. Dengan menghilangkan indikator dengan kontribusi rendah, nilai AVE dari konstruk diharapkan meningkat sehingga validitas konvergen terpenuhi. Setelah penghapusan indikator-indikator tersebut, nilai AVE konstruk laten telah memenuhi syarat minimum sebesar 0,50, yang menandakan bahwa konstruk laten memiliki validitas konvergen yang cukup baik, dengan demikian, model pengukuran dapat dikatakan lebih baik dan lebih valid dalam menjelaskan variabel-variabel laten yang ada. Proses ini merupakan bagian dari tahapan penting dalam validasi model pengukuran, di mana penghapusan indikator dengan kontribusi rendah adalah langkah yang diperlukan untuk memastikan kualitas pengukuran yang lebih baik dalam model PLS-Sem

2. Uji Discriminant Validity

Discriminant validity adalah ukuran yang dipakai dalam menilai seberapa jauh suatu konstruk dapat dibedakan dari konstruk lain. Ini dilakukan dari membandingkan nilai loading dari konstruk yang sedang dianalisis, dan harus memiliki nilai lebih tinggi dibandingkan dengan loading dari konstruk lainnya.

Tabel 5. 6

Nilai Cross Loading

	Beban Kerja	Kemampuan Kerja	Kepuasan Kerja
x1.1	0,735	0,482	0,488
x1.2	0,711	0,442	0,470
x1.3	0,606	0,345	0,449
x2.2	0,658	0,582	0,534
x2.3	0,839	0,730	0,705
x3.1	0,820	0,718	0,747
y1.2	0,402	0,413	0,529
y2.1	0,473	0,404	0,572
y3.1	0,743	0,690	0,817
y3.2	0,740	0,803	0,888
y4.1	0,479	0,534	0,665
y4.2	0,392	0,502	0,463
y5.1	0,513	0,639	0,665
y5.2	0,686	0,700	0,879
y6.2	0,640	0,747	0,827
z1.1	0,629	0,674	0,563
z1.2	0,413	0,628	0,501
z1.3	0,627	0,802	0,695
z1.4	0,732	0,837	0,717
z2.1	0,377	0,516	0,388
z2.2	0,674	0,896	0,772
z3.2	0,526	0,782	0,709

Sumber : Data Diolah dengan Smart PLS, 2024

Terlihat dari tabel 5.6, nilai cross loading dari setiap konstruk sebagian besar mempunyai nilai di atas 0,5. Hal ini memperlihatkan bahwa indikator-indikator dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel latennya dengan tepat, serta membuktikan kalau sebagian besar item tersebut valid. Nilai discriminant validity yang ditunjukkan dalam tabel 5.6 memperlihatkan bahwa setiap indikator memiliki nilai cross loading tertinggi pada variabel yang diukurnya dibandingkan

dengan variabel lainnya. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini umumnya memiliki discriminant validity yang baik dalam mengukur konstruk yang dibentuk.

3. Uji Realibilitas (Composite Realibity dan Cronbach Alpa)

a) Uji Reabilitas dan Nilai AVE

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengevaluasi kuesioner yang mengukur variabel atau konstruk tertentu. Kuesioner yang valid seharusnya mampu memberikan hasil yang konsisten, dan jika hasil pengukuran tersebut stabil, alat ukur itu dapat dianggap sebagai reliabel. Sebuah kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden menunjukkan konsistensi sepanjang waktu. Dalam konteks PLS-SEM menggunakan aplikasi SmartPLS 3, dua metode digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk, yaitu *composite reliability* dan *Cronbach's alpha*. Sebuah konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *composite reliability* dan *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,7. Berikut ini adalah data hasil analisis untuk pengujian composite reliability dan Cronbach's alpha:

Tabel 5. 7

Hasil Uji Reliabilitas dan Nilai AVE

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Beban Kerja	0,828	0,855	0,873	0,537
Kemampuan Kerja	0,859	0,884	0,894	0,553
Kepuasan Kerja	0,882	0,908	0,907	0,528

Sumber : Data Diolah dengan Smart PLS, 2024

Hasil pengujian tersebut memperlihatkan bahwa nilai *composite reliability* dan *Cronbach's alpha* untuk setiap variabel adalah reliabel, karena semuanya melebihi 0,50. Ini menandakan bahwa instrumen yang dipakai pada penelitian ini mempunyai tingkat konsistensi dan stabilitas yang tinggi. Semua konstruk atau variabel yang dianalisis dalam studi ini dapat dianggap baik, dan pernyataan yang diterapkan untuk mengukur masing-masing variabel telah menunjukkan reliabilitas yang cukup memadai.

b) Uji Construct Validity

Average Variance Extracted (AVE) digunakan untuk menilai validitas suatu konstruk. Untuk memenuhi standar validitas, nilai AVE suatu variabel harus lebih besar dari 0,50. Hasil nilai AVE dapat dilihat pada tabel 5.7 di atas. Tabel tersebut menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai AVE yang melebihi 0,5, yang berarti konstruk yang ada dalam penelitian ini memiliki validitas yang baik.

5.2.2 Uji Inner Model

Pengujian inner model, atau yang lebih dikenal sebagai model struktural, digunakan untuk menganalisis hubungan antar konstruk serta mengevaluasi nilai signifikansi dan R-square dalam suatu penelitian. Proses evaluasi inner model dilakukan melalui analisis R-square, uji t, dan penilaian signifikansi koefisien dari parameter jalur struktural.

1. Uji R-Square

Pengujian R-square dilakukan dengan cara mengevaluasi nilai yang dihasilkan, yang dapat dilihat pada tabel 5.8 berikut ini:

Tabel 5. 8

Hasil Nilai R-Square

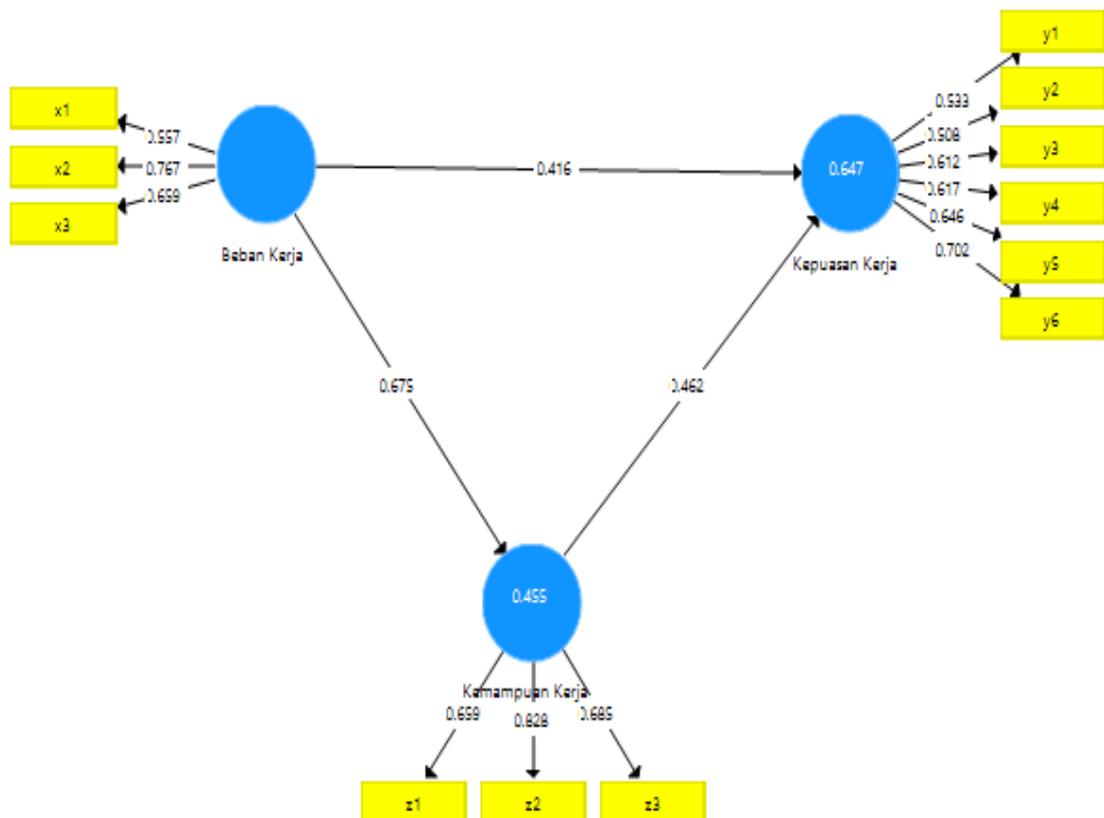
	R Square	R Square Adjusted
Kemampuan Kerja	0,611	0,607
Kepuasan Kerja	0,769	0,765

Sumber : Data Diolah dengan Smart PLS, 2024

Berdasarkan tabel 5.6, nilai R-Square untuk variabel Kemampuan Kerja adalah sebesar 0,611, yang menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja mampu menjelaskan 61,1% dari variasi pada kemampuan kerja. Nilai ini menunjukkan pengaruh moderat dari beban kerja terhadap kemampuan kerja, yang sesuai dengan Teori Job Crafting, yang menyatakan bahwa individu secara aktif menyesuaikan beban kerja mereka untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan.

Peningkatan beban kerja dapat mendorong individu untuk menyesuaikan tugas mereka, yang berdampak pada peningkatan kemampuan kerja. Selanjutnya, untuk variabel Kepuasan Kerja, nilai R-Square adalah 0,769, yang mengindikasikan bahwa variabel Beban Kerja dan Kemampuan Kerja bersama-

sama mampu menjelaskan 76,9% dari variasi pada kepuasan kerja, kategori yang tergolong tinggi. Hal ini konsisten dengan Teori Job Demanding-Resources (JD-R), yang menyatakan bahwa beban kerja sebagai "job demand" memengaruhi kepuasan kerja, tetapi kemampuan kerja yang optimal berperan sebagai "resource" yang memperkuat kepuasan kerja. Selain itu, hubungan antara Kemampuan Kerja dan Kepuasan Kerja sejalan dengan Teori Self-Efficacy, yang menjelaskan bahwa tingkat kemampuan yang tinggi (self-efficacy) memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai R-Square Adjusted yang mendekati nilai R-Square, yaitu 0,607 untuk kemampuan kerja dan 0,765 untuk kepuasan kerja, semakin memperkuat kesimpulan bahwa variabel-variabel yang diteliti memiliki kontribusi signifikan dalam menjelaskan kemampuan kerja dan kepuasan kerja sesuai dengan teori-teori yang mendasarinya.



**Gambar 5. 4 Outer Model 4
Peran Dimensi Pada Variabel**

Gambar outer model di atas menunjukkan hubungan antara variabel beban kerja, kemampuan kerja, dan kepuasan Kerja, dengan dimensi-dimensi yang sudah mewakili untuk setiap variabel. Pada variabel beban kerja, terdiri dari tiga dimensi, yaitu beban waktu, beban usaha mental, dan beban stres psikologis. Terlihat bahwa beban usaha mental merupakan dimensi yang paling tinggi dalam mempengaruhi variabel beban kerja dengan nilai outer loading yang memberikan kontribusi terbesar sebanyak 0.767. Untuk variabel kemampuan kerja, terdiri dari tiga dimensi, yaitu keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman kerja. Terlihat bahwa pengetahuan merupakan dimensi yang paling tinggi dalam mempengaruhi variabel beban kerja dengan nilai outer loading yang memberikan kontribusi terbesar sebanyak 0.828. Untuk variabel kepuasan kerja, terdiri dari enam dimensi, yaitu balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat-ringannya pekerjaan, suasana, dan lingkungan kerja, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, dan sikap pimpinan dalam kepemimpinannya. Terlihat bahwa pengetahuan merupakan dimensi yang paling tinggi dalam mempengaruhi variabel beban kerja dengan nilai outer loading yang memberikan kontribusi terbesar sebanyak 0.702. Pembuatan gambar outer model ini diperlukan untuk memberikan gambaran visual mengenai kekuatan hubungan antara setiap dimensi dan variabel laten, serta membantu memvalidasi bahwa dimensi-dimensi yang digunakan memiliki kontribusi yang cukup kuat dalam mengukur variabel yang diteliti.

5.2.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis (bootstrapping) ini akan menganalisis apakah terdapat pengaruh baik secara langsung, dataupun tidak langsung. Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai signifikan t statistik. Signifikan parameter akan memberikan informasi tentang hubungan antar variabel penelitian. Batas penolakan dan menerima hipotesis yang diajukan yaitu probabilitas 0,05.

Berdasarkan hasil olah data menggunakan bootsrapping, maka dapat dilihat hasil uji hipotesis seperti yang akan disajikan pada tabel 5.9 berikut ini:

Tabel 5. 9

Uji Hipotesis Berdasarkan *Bootsraping*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Beban Kerja -> Kemampuan Kerja	0,414	0,416	0,106	3,911	0,000
Beban Kerja -> Kepuasan Kerja	0,675	0,687	0,052	12,935	0,000
Kemampuan Kerja -> Kepuasan Kerja	0,463	0,466	0,105	4,409	0,000

Sumber : Data Diolah dengan Smart PLS, 2024

Pada tabel diatas terlihat bahwa pengaruh langsung dari beban kerja terhadap kemampuan kerja, beban kerja terhadap kepuasan kerja, dan kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja secara keseluruhan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

H1: Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan Gambar 5.4, hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,414. Selanjutnya, berdasarkan Tabel 5.9, nilai t-statistics sebesar 12,935 dengan p-value sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) menunjukkan bahwa pengaruh ini signifikan secara statistik. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis H1 yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H2: Beban kerja berpengaruh terhadap kemampuan kerja.

Berdasarkan Gambar 5.4 menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan kerja dengan koefisien sebesar 0,675. Tabel 5.9 mengonfirmasi signifikansi pengaruh ini dengan nilai t-statistics sebesar 3,911 dan p-value sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05), dengan demikian hipotesis H2 yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kemampuan kerja dapat diterima.

H3: Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan Gambar 5.4 menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan koefisien sebesar 0,463. Hasil pada Tabel 5.9

juga menunjukkan bahwa pengaruh ini signifikan dengan nilai t-statistics sebesar 4,409 dan p-value sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Oleh karena itu, hipotesis H3 yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dapat diterima.

Pada pengaruh tidak langsung dari beban kerja melalui kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja, maka dapat dilihat data tabel berikut ini:

Tabel 5. 10

Uji Hipotesis *Specific Indirect Effects*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Beban Kerja -> Kemampuan Kerja -> Kepuasan Kerja	0,312	0,321	0,080	3,911	0,000

Sumber : Data Diolah dengan Smart PLS, 2024

Tabel diatas memperlihatkan bahwa pengaruh tidak langsung dari beban kerja melalui kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

H4: Beban kerja melalui kemampuan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil pengujian efek tidak langsung pada Tabel 5.10, pengaruh beban kerja melalui kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki koefisien sebesar 0,312. Nilai t-statistics sebesar 3,911 dengan p-value sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung ini signifikan, dengan demikian hipotesis H4 yang menyatakan bahwa beban kerja melalui kemampuan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kepuasan kerja dapat diterima.

Tabel 5. 11
Uji Pengembangan Hipotesis

Hipotesis	Variabel	Pembuktian
H1	Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	Terbukti
H2	Beban Kerja Terhadap Kemampuan Kerja	Terbukti
H3	Kemampuan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	Terbukti
H4	Beban Kerja Melalui Kemampuan Kerja Berpengaruh Secara Tidak Langsung Terhadap Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Terbukti

Sumber : Data diolah tahun 2024

Dari tabel 5.11 uji pengembangan hipotesis penelitian ini yakni pada hipotesis 1 dengan variabel beban kerja kerja terhadap kepuasan kerja sudah terbukti positif dan signifikan. Pada hipotesis 2 dengan variabel beban kerja terhadap kemampuan kerja sudah terbukti positif dan signifikan. Pada hipotesis 3 dengan variabel kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja terbukti positif dan signifikan. Begitupula dengan hipotesis 4 yaitu beban kerja melalui kemampuan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kepuasan kerja sudah terbukti positif dan signifikan. Artinya seluruh hipotesis penelitian ini terbukti.

5.3 Pembahasan Hasil

5.3.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja anggota di UKM Cinema Universitas Jambi. Beban kerja di sini mencakup beban waktu, beban usaha mental, dan beban stres psikologis yang dirasakan oleh anggota. Beban waktu meliputi waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab kerja di UKM Cinema, seperti jadwal tayang film dan persiapan acara. Beban usaha mental terkait dengan kompleksitas tugas-tugas seperti perencanaan acara dan koordinasi dengan berbagai pihak. Beban stres psikologis mencakup tekanan untuk memenuhi deadline dan mengelola masalah yang muncul. Penelitian ini menunjukkan bahwa jika beban kerja diatur dengan baik, anggota di UKM Cinema Universitas Jambi dapat mengalami kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hal ini dikarenakan mereka merasa lebih terorganisir dan mampu mengatasi tekanan kerja dengan lebih baik. Penelitian ini konsisten dengan temuan Tentama (2019), dan Hu (2018) yang mengungkapkan kalau beban kerja mempunyai dampak positif signifikan kepada kepuasan kerja. Suartana (2020) juga mendukung hasil ini dengan menemukan kalau beban kerja yang tinggi mampu menurunkan kepuasan kerja.

5.3.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kemampuan Kerja

Penelitian ini menunjukkan kalau beban kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan kepada kemampuan kerja anggota di UKM Cinema Universitas Jambi. Beban kerja di UKM Cinema, yang meliputi beban waktu, usaha mental, dan stres psikologis, mempengaruhi bagaimana anggota dapat menjalankan tugas mereka. Beban waktu yang cukup memungkinkan anggota untuk merencanakan dan melaksanakan tugas dengan efektif, sedangkan beban usaha mental yang terkelola dengan baik membantu dalam menangani volume kerja dan tanggung jawab. Beban stres psikologis yang rendah mendukung anggota untuk tetap fokus dan berkonsentrasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Tonnon (2019), menjelaskan bahwa meskipun beban kerja tinggi dapat

menurunkan kemampuan kerja, kemampuan tetap bisa terjaga dengan manajemen yang baik.

5.3.3 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja anggota di UKM Cinema Universitas Jambi. Kemampuan kerja meliputi keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas di UKM Cinema. Keterampilan yang baik membantu anggota dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efisien. Pengetahuan yang memadai dan pengalaman yang relevan mempengaruhi cara anggota menghadapi tantangan pekerjaan. Ketika anggota merasa mereka memiliki kemampuan yang cukup, mereka lebih puas dengan hasil kerja mereka. Temuan ini sependapat dengan penelitian Badaruddin (2022) yang menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja. Sutiyatno (2022) juga menemukan hubungan positif antara kemampuan kerja dan kepuasan kerja.

5.3.4 Pengaruh Beban Kerja Melalui Kemampuan Kerja Berpengaruh Secara Tidak Langsung Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian ini memperlihatkan bahwa beban kerja melalui kemampuan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kepuasan kerja anggota di UKM Cinema Universitas Jambi. Beban kerja yang tinggi mampu mempengaruhi kemampuan kerja anggota, dan kemampuan kerja tersebut pada gilirannya mempengaruhi kepuasan kerja. Ketika beban kerja dikelola dengan baik, kemampuan kerja anggota meningkat, yang pada akhirnya berdampak positif pada kepuasan kerja. Beban kerja yang tinggi dapat menurunkan kemampuan kerja, namun peningkatan kemampuan kerja dapat mengurangi dampak negatif dari beban kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa kemampuan kerja berfungsi sebagai variabel intervening dalam hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja di UKM Cinema Universitas Jambi.