



MOTIVASI KERJA MEMEDIASI PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. BPD BALI CABANG RENON

Ni Putu Intan Permata Dewi¹ Anak Agung Sagung Kartika Dewi²

Article history:

Submitted: 11 Juli 2022

Revised: 18 Juli 2022

Accepted: 30 Agustus 2022

Keywords:

Work Motivation;

Job Stress;

Job Satisfaction.

Kata Kunci:

Motivasi Kerja;

Stres Kerja;

Kepuasan Kerja.

Koresponding:

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Udayana, Bali,

Indonesia

Email:

intanpermatadewi644@gmail.com

Abstract

Job satisfaction is an attitude and point of view of a worker in carrying out his work which is characterized by an emotional attitude, whether it is a positive or negative attitude towards the results of his work in the company. Employee job satisfaction is very beneficial for the company because it will improve organizational performance. This study aims to analyze the role of work motivation mediating the effect of job stress on job satisfaction of employees of PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon. The number of samples in this study were 92 respondents, with the method of determining saturated sampling. Collecting data through interviews and distributing questionnaires, the research instrument used is a questionnaire. Data were analyzed using path analysis techniques. The results showed that work stress had a negative and significant effect on work motivation. Job stress has a negative and significant effect on job satisfaction. Work motivation has a positive and significant effect on job satisfaction. Work motivation has a partial role in mediating the effect of job stress on job satisfaction. Management of PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon pays attention to job satisfaction and work motivation of its employees which can affect employee work stress

Abstrak

Kepuasan kerja adalah suatu sikap dan sudut pandang seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya yang ditandai dengan adanya sikap emosional baik itu sikap positif ataupun negatif terhadap hasil dari pekerjaannya di perusahaan. Kepuasan kerja karyawan sangat bermanfaat bagi perusahaan karena akan meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran motivasi kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 92 responden, dengan metode penentuan *sampling* jenuh. Pengumpulan data melalui wawancara dan penyebaran kuesioner, instrumen penelitian yang digunakan adalah kuisisioner. Data dianalisis menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja berperan parsial dalam memediasi pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja. Pihak manajemen PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon memperhatikan kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawannya yang dapat mempengaruhi stres kerja karyawan

PENDAHULUAN

Kesuksesan jangka panjang suatu perusahaan tergantung dari kemampuan perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya (Das dan Baruah, 2013), sehingga perusahaan perlu memperhatikan faktor yang mempengaruhinya seperti kepuasan kerja karyawan (Disa dan Djastuti, 2019). Kepuasan akan mendorong karyawan lebih berprestasi dalam bekerja, sehingga akan timbul imbalan ekonomi yang baik. Karyawan akan merasa puas apabila menerima imbalan sesuai dengan prestasinya (Bhastary, 2020). Karyawan memegang peran sebagai perencana sekaligus penggerak kegiatan perusahaan, artinya karyawan memiliki kontribusi terbesar dalam kesuksesan perusahaan (Ridho dan Susanti, 2019). Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan bagaimana kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan serta faktor-faktor yang mempengaruhinya, termasuk pada karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Cabang Renon.

Hasil pra riset yang dilakukan pada lima orang karyawan ditemukan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan masih tergolong rendah. Hal ini dikarenakan mereka kurang puas dengan tuntutan tugas yaitu adanya persaingan besar antar perbankan untuk karyawan dengan target tinggi sehingga beberapa karyawan mengalami stres karena tidak tercapainya target simpanan dan pinjaman dalam suatu perusahaan membuat semangat karyawan menurun, dan tuntutan pekerjaan dalam melaksanakan kewajiban serta tanggungjawab karyawan pada perusahaan yang menyebabkan ketidakpuasan karyawan dengan pekerjaan yang dilakukannya. Selain itu, terkait dengan sistem lembur, meskipun sudah diberikan gaji tambahan tetapi masih saja terjadinya keluhan pada karyawan. Hal ini diduga merupakan indikasi stres kerja yang menimbulkan rasa ketidakpuasan kerja karyawan, sehingga menyebabkan rendahnya tingkat kepuasan kerja pada karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon.

Kepuasan kerja salah satunya dapat dipengaruhi oleh stres kerja (Azizah dan Wijaya, 2016). Stres dapat disebabkan karena tidak selarasnya individu dan lingkungannya, sehingga manajemen perusahaan perlu meningkatkan mutu lingkungan organisasional (Noviansyah dan Zunaidah, 2011). Pernyataan tersebut didukung penelitian dari Suartana dan Dewi (2020) bahwa hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja telah berkedudukan kuat dalam literatur sebagai hal yang negatif. Semakin tinggi stres kerja pada karyawan maka kepuasan kerja akan semakin menurun. Sejalan dengan penelitian Dewi dan Bagia (2018) bahwa dampak dari stress kerja akan menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Di samping itu, stress kerja juga dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan (Naradhipa dan Azzuhri, 2016). Motivasi kerja dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan akan berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan (Arief, 2021). Yasa dan Dewi (2019) dalam penelitiannya menemukan adanya peran motivasi sebagai pemediasi hubungan stress kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan seorang karyawan yang dapat menurunkan stress kerjanya akan memiliki motivasi yang tinggi sehingga akan menimbulkan kepuasan atas kinerjanya.

Berdasarkan uraian permasalahan dan hubungan antar variabel maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut. Penelitian Permatasari dan Prasetio (2018) mengemukakan bahwa stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya jika karyawan mengalami stres dalam pekerjaannya maka terdapat kecenderungan kepuasan kerja mereka akan menurun. Menurut Wulan *et al* (2018) hal ini sesuai dengan konsep stres kerja, seorang karyawan yang selalu berusaha untuk mencapai target dalam pekerjaannya dan akhirnya akan mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawan tersebut. Menurut Wibowo dkk (2015) dan Ridho dan Susanti (2019) stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat mempengaruhi apa yang mereka rasakan, baik itu

menyangkut pekerjaan maupun hasil yang mereka terima. Hubungan negatif antara stress kerja dan kepuasan kerja mengindikasikan bahwa semakin rendah stress kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, hal ini menunjukkan bahwa stress kerja perlu ditekan untuk meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai (Yasa dan Dewi, 2019).

H₁: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Cendhikia (2016) dan Naradhipa dan Azzuhri (2016) mengemukakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Karyawan menganggap bahwa stres kerja yang mereka alami membuat diri mereka tertekan sehingga motivasi kerja yang dimiliki mereka menjadi rendah (Nataliana dan Wijono (2018). Menurut penelitian Novianti (2016) dan Pebrianti (2020) bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja, apabila stres dibiarkan begitu saja tanpa penanganan serius membuat karyawan tidak bekerja optimal dan kinerja menurun.

H₂: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja

Menurut Wulandari dan Prianthara (2018) motivasi merupakan suatu semangat yang tercermin dalam kedisiplinan kerja, sehingga akan mampu menciptakan kepuasan kerja bagi setiap pegawai atau karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Salem *et al.* (2010) dan Arief (2021) mengemukakan bahwa motivasi kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin banyak motivasi yang diberikan perusahaan maka kepuasan kerja akan semakin meningkat (Indrayana, 2019 dan Putra dan Mujiati, 2019). Motivasi dapat menimbulkan semangat kerja, serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan guna membantu perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya (Satriawan dan Ardana, 2019).

H₃: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Menurut Yasa dan Dewi (2019) dan Purba dan Ngatno (2016) motivasi mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja, ini berarti bahwa meskipun adanya stres kerja tetapi apabila ditunjang dengan motivasi yang tinggi maka akan timbul kepuasan kerja yang maksimal, karyawan yang mampu menekan stres kerjanya akan terdorong untuk meningkatkan motivasinya dan dengan meningkatnya rasa motivasinya tersebut maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

H₄: Motivasi kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis peran motivasi kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon yang beralamat di Jalan Raya Puputan Niti mandala Denpasar, Kota Denpasar, Bali. Objek penelitian ini terdiri dari: 1) Kepuasan kerja, merupakan rasa yang timbul dari sikap emosional karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Bali yang di tandai dengan sikap positif ataupun negatif terhadap hasil dari pekerjaannya di perusahaan. 2) Stres kerja, merupakan sebuah keadaan emosi negatif yang dialami oleh karyawan PT. Bank Pembangunan daerah Bali cabang renon dalam menanggapi dan menjalankan pekerjaan yang dianggapnya berat atau melebihi kemampuan yang dimilikinya. 3) Motivasi kerja, merupakan faktor yang mendorong karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon untuk bertindak dengan cara tertentu untuk ikut serta dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BPD Bali Cabang Renon yang berjumlah 92 orang. Sampel penelitian ditentukan dengan sampel jenuh sehingga jumlah sampel sebanyak 92 orang. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner

dan wawancara. Instrument penelitian berupa kuesioner diukur dalam skala likert, sehingga perlu diuji validitas dan reliabilitasnya. Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Adapun persamaan sub structural yang digunakan sebagai berikut.

(a) Persamaan Sub-struktural 1

$$Z = \beta_2 X + e_1 \dots \dots \dots (1)$$

(b) Persamaan Sub Struktural 2

$$Y = \beta_1 X + \beta_3 Z + e_2 \dots \dots \dots (2)$$

Keterangan:

X = stres kerja

Y = kepuasan kerja

Z = motivasi kerja

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = koefisien regresi variabel

e = *error*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.
Karakteristik Responden

No	Variabel	Klasifikasi	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Usia	21 - 25 Tahun	43	46.7
		26 - 30 Tahun	33	35.9
		31 - 35 Tahun	10	10.9
		> 36 Tahun	6	6.5
Jumlah			92	100
2	Jenis Kelamin	Laki - laki	57	62.0
		Perempuan	35	38.0
Jumlah			92	100
3	Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	13	14.1
		Diploma	33	35.9
		S1	42	45.7
		S2	4	4.3
Jumlah			92	100

Sumber: Data diolah, 2022

Responden yang memiliki usia 21-25 tahun mendominasi dengan presentase sebesar 46,7 persen, hal ini karena PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon melakukan rekrutmen karyawan setiap tahunnya dengan tujuan untuk memperoleh tenaga kerja yang produktif. Jenis kelamin laki-laki mendominasi dalam penelitian ini dengan persentase sebesar 62 persen, hal tersebut dikarenakan karyawan wanita utamanya yang sudah menikah tidak mampu bekerja secara maksimal, sehingga akan mengganggu kinerja perusahaan apabila karyawan tidak mampu bekerja secara loyal. Menurut pendidikannya, pendidikan S1 mendominasi dengan persentase sebesar 45,7 persen, hal ini dikarenakan pekerjaan dalam PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon memerlukan kemampuan serta pemahaman untuk analisa keuangan khususnya yang didapatkan pada perguruan tinggi.

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Instrumen	Pearson Correlation	Keterangan
1.	Kepuasan kerja (Y)	Y ₁	0,953	Valid
		Y ₂	0,949	Valid
		Y ₃	0,927	Valid
		Y ₄	0,947	Valid
		Y ₅	0,947	Valid
2.	Stres kerja (X)	X ₁	0,917	Valid
		X ₂	0,894	Valid
		X ₃	0,884	Valid
		X ₄	0,872	Valid
3.	Motivasi kerja (Z)	Z ₁	0,930	Valid
		Z ₂	0,907	Valid
		Z ₃	0,966	Valid
		Z ₄	0,964	Valid

Sumber: Data diolah, 2022

Hasil uji validitas yang menunjukkan bahwa semua variabel telah memenuhi syarat uji validitas yang dimana nilai *pearson correlation* masing-masing instrumen berada diatas 0,3. Hal ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan dalam instrumen penelitian tersebut valid.

Tabel 3.
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Kepuasan kerja (Y)	0,969	Reliabel
2.	Stres kerja (X)	0,903	Reliabel
3.	Motivasi kerja (Z)	0,955	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2022

Hasil uji menunjukkan bahwa uji reliabilitas pada masing-masing variabel yaitu kepuasan kerja sebesar 0,969, stres kerja sebesar 0,903 dan motivasi kerja sebesar 0,955 yang memiliki nilai yang berada pada titik diatas 0,6 yang ditunjukkan pada hasil *Cronbach's Alpha*. Jadi dapat dinyatakan bahwa seluruh instrumen variabel telah memenuhi syarat reliabilitas.

Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja dalam pernyataan “Saya puas terhadap gaji yang saya terima dari perusahaan” memiliki rata-rata terendah dibandingkan dengan pernyataan lainnya, ini berarti secara umum responden belum merasa puas terhadap gaji yang di berikan oleh PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon.

Tabel 4.
Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden (orang)					Jumlah	Rata-rata	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Saya puas terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepada saya saat ini. (Y ₁)	10	26	18	22	16	284	3.09	Cukup
2	Saya puas terhadap gaji yang saya terima dari perusahaan. (Y ₂)	20	14	21	21	16	275	2.99	Cukup
3	Saya puas terhadap kesempatan promosi yang ada dalam perusahaan. (Y ₃)	12	23	17	23	17	286	3.11	Cukup
4	Saya puas terhadap pengawasan atasan saya. (Y ₄)	10	26	16	26	14	284	3.09	Cukup
5	Saya puas terhadap rekan kerja saya di perusahaan. (Y ₅)	12	19	24	17	20	290	3.15	Cukup
Rata-rata							3,10	Cukup	

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel 5.
Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Stres Kerja

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden (orang)					Jumlah	Rata-rata	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Saya khawatir ada persaingan yang tidak sehat diantara rekan kerja. (X ₁)	12	26	20	24	10	270	2.93	Cukup
2	Saya merasa pekerjaan saya tidak terjadwal dengan baik. (X ₂)	6	29	19	25	13	286	3.11	Cukup
3	Saya merasa target perusahaan memberatkan tugas-tugas saya. (X ₃)	11	23	10	8	40	319	3.47	Tinggi
4	Saya merasa frustrasi karena tuntutan tugas yang memberatkan saya. (X ₄)	7	33	10	25	17	288	3.13	Cukup
Rata-rata							3,13	Cukup	

Sumber: Data diolah, 2022

Pernyataan “Saya khawatir ada persaingan yang tidak sehat diantara rekan kerja” memiliki nilai rata-rata terendah dibandingkan dengan pernyataan yang lainnya, ini berarti secara umum responden masih merasa khawatir adanya persaingan yang tidak sehat di PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon.

Pernyataan “Saya puas, karena perusahaan di tempat saya bekerja memberikan gaji yang setimpal dengan hasil pekerja saya”, diperoleh nilai rata-rata 2,95 yang memiliki intepretasi cukup, tetapi memiliki nilai rata-rata terendah dibandingkan dengan pernyataan yang lainnya, ini berarti secara umum responden belum sepenuhnya puas dengan gaji yang diberikan oleh PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon.

Tabel 6.
Deskripsi Jawaban Rеспonden Terhadap Variabel Stres Kerja

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden (orang)					Jumlah	Rata-rata	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Saya selalu merasa senang dengan adanya penghargaan dari atasan terhadap hasil kerja saya. (Z_1)	18	20	17	15	22	279	3.03	Cukup
2	Saya merasa senang, karena lingkungan tempat saya bekerja di penuh dengan rekan kerja yang kompeten. (Z_2)	11	31	10	13	27	290	3.15	Cukup
3	Saya diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau kursus yang sesuai dengan keahlian saya. (Z_3)	18	20	18	14	22	278	3.02	Cukup
4	Saya puas, karena perusahaan di tempat saya bekerja memberikan gaji yang setimpal dengan hasil pekerjaan saya. (Z_4)	16	22	18	23	13	271	2.95	Cukup
Rata-rata							3,07	Cukup	

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel 7.
Hasil Uji Normalitas

Persamaan	Asymp. Sig. (2-tailed) Kolmogorov-Smirnov Z
Substruktur 1	0,092
Substruktur 2	0,200

Sumber: Data diolah, 2022

Besarnya nilai Asymp. Sig. (2-tailed) *Kolmogorov-Smirnov* adalah 0,092 dan 0,200 > 0,05, mengindikasikan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini berdistribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 8.
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Substruktur2	Stres kerja	0.399
	Motivasi kerja	2.506
		0.399
		2.506

Sumber: Data diolah, 2022

Tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,1 dan juga tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10, maka dari itu model regresi pada penelitian ini bebas dari gejala multikolinearitas.

Tabel 9.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.874	0.258		22.782	0.000
Stres kerja	-0.899	0.077	-0.775	-11.641	0.000
R²	: 0,601				

Sumber: Data diolah, 2022

Masing-masing model memiliki nilai signifikansi yaitu 0,596, 0,223, dan 0,256 yang memiliki nilai besar dari 0,05. Menunjukkan bahwa variabel dalam penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Tabel 10.
Hasil Analisis Jalur Pada Struktur 1

Persamaan	Model	T	Sig.
Substruktur 1	Stres kerja	0.531	0.596
Substruktur 2	Stres kerja	-1.227	0.223
	Motivasi kerja	-1.142	0.256

Sumber: Data diolah, 2022

Nilai koefisien regresi variabel stres kerja bernilai negatif memiliki arti bahwa apabila stres kerja meningkat maka motivasi kerja akan mengalami penurunan. Nilai signifikansi uji t kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap motivasi kerja.

Tabel 11.
Hasil Analisis Jalur Pada Struktur 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.330	0.573		5.810	0.000
Stres kerja	-0.459	0.104	-0.432	-4.399	0.000
Motivasi kerja	0.394	0.090	0.429	4.374	0.000
R²	: 0,658				

Sumber: Data diolah, 2022

Variabel stres kerja memiliki koefisien sebesar -0,432 memiliki arti bahwa stres kerja meningkat maka kepuasan kerja akan mengalami penurunan. Nilai signifikansi uji t kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa semua variabel eksogen memiliki pengaruh negatif yang signifikan. Nilai konstanta 3,330 memiliki arti bahwa apabila nilai stres kerja dan motivasi kerja sama dengan nol, maka nilai kepuasan kerja sebesar 3,330.

Hasil perhitungan nilai koefisien determinasi total didapatkan sebesar 0,864, maka kesimpulannya adalah 86,4% variabel kepuasan kerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon dipengaruhi oleh stres kerja dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 13,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BPD Bali Cabang Renon,
Ni Putu Intan Permata Dewi dan Anak Agung Sagung Kartika Dewi

Tabel 12.
Pengaruh langsung Dan Pengaruh Tidak Langsung Serta Pengaruh Total Stres Kerja (X), Motivasi Kerja (Z) Dan Kepuasan Kerja (Y)

Pengaruh variabel	Pengaruh langsung	Pengaruh tidak langsung melalui Z	Pengaruh Total	Signifikan	Hasil
X→Z	-0,775		-0,775	0,000	Signifikan
Z→Y	0,429		0,429	0,000	Signifikan
X→Y	-0,432	-0,332	-0,764	0,000	Signifikan
Pengaruh Langsung, Stres kerja (X), Terhadap Kepuasan kerja (Y) Tanpa Melibatkan Motivasi kerja (Z)					
X→Y	-0,764		-0,764	0,000	Signifikan

Sumber: Data diolah, 2022

Stres kerja memiliki nilai Beta sebesar -0,432 dan nilai Sig. sebesar 0,000, < 0,05 maka H1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan kata lain semakin tinggi stres kerja maka kepuasan kerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon semakin menurun. Sejalan dengan penelitian Permatasari dan Prasetyo (2018), Dewi dan Sriathi (2019), serta Dewi dan Adnyani (2020) bahwa stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya jika karyawan mengalami stres dalam pekerjaannya maka terdapat kecenderungan kepuasan kerja mereka akan menurun, tekanan yang berasal dari ketidakselarasan seseorang dengan lingkungannya dapat menimbulkan stres (Suartana dan Dewi, 2020).

Stres kerja memiliki nilai Beta sebesar -0,775 dan nilai Sig. 0,000, < 0,05 maka H2 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap motivasi kerja, dengan kata lain semakin tinggi stres kerja karyawan maka motivasi kerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon semakin menurun. Menurut Nataliana dan Wijono (2018) karyawan menganggap bahwa stres kerja yang mereka alami membuat diri mereka tertekan sehingga motivasi kerja yang dimiliki mereka menjadi rendah. Sejalan dengan penelitian Yasa dan Dewi (2019) dan Cendhikia (2016) bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Motivasi kerja memiliki nilai Beta 0,429 dan nilai Sig. sebesar 0,000 < 0,05 maka H3 diterima. Hasil ini mempunyai arti motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan kata lain apabila motivasi kerja meningkat maka kepuasan kerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon akan semakin meningkat. Menurut Wulandari dan Prianthara (2018) motivasi merupakan suatu semangat yang tercermin dalam kedisiplinan kerja, sehingga akan mampu menciptakan kepuasan kerja bagi setiap pegawai atau karyawan. Motivasi dapat menimbulkan semangat kerja, serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan guna membantu perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya (Satriawan dan Ardana, 2019). Sejalan dengan penelitian Arief (2021) dan Putra dan Mujiati (2019) juga menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Hasil Uji Sobel diperoleh nilai $Z = 4,291 > 1,96$ yang berarti variabel stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan mediasi motivasi kerja, sehingga motivasi kerja merupakan variabel mediasi sebagian signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon, sehingga hipotesis keempat diterima. Sejalan dengan penelitian Yasa dan Dewi (2019) dan Purba dan Ngatno (2016) motivasi mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja, ini berarti bahwa meskipun adanya stres kerja tetapi apabila ditunjang dengan motivasi yang tinggi maka akan timbul kepuasan kerja yang maksimal.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat ditarik simpulan sebagai berikut. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi stres kerja maka kepuasan kerja pada karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon akan semakin menurun. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi stres kerja maka motivasi kerja pada karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon akan semakin menurun. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon. Hal ini menunjukkan bahwa jika motivasi kerja meningkat maka kepuasan kerja pada karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon juga semakin meningkat. Motivasi kerja berperan memediasi pengaruh antara stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon sebagai variabel mediasi sebagian (*partial mediation*). Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja memberikan dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja jika dimediasi oleh motivasi kerja.

Pihak PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon diharapkan untuk mendengar secara langsung keluhan dari pegawai sehingga pegawai diperhatikan tugas yang diberikan kepada karyawan agar karyawan tidak merasa stres dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja mereka dan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Perusahaan dapat memberikan gaji dan tunjangan yang sesuai dengan hasil kerja karyawan dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, serta memberikan fasilitas yang sesuai agar karyawan dapat meningkatkan motivasi kerjanya dan merasa puas dalam bekerja.

REFERENSI

- Arief, M. Y., & Ahmad, M. F. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Indah Plywood Bondowoso. *CERMIN: Jurnal Penelitian*, 5 (1), 138-149.
- Azizah, S. N., & Wijaya, D. (2016). Pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan Motivasi sebagai variabel intervening. *Majalah Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 13 (2), 1–19
- Bhastary Dwipayani, M. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3 (2), 160–170.
- Cendhikia, D. B. (2016). Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 35 (2), 136–145.
- Das, B. L. & Baruah, M. (2013). Employee Retention: A Review Of Literature. *IOSR Journal Of Business And Management (IOSR-JBM)*. 14 (2), 08-16
- Dewi, C. N. C., Bagia, W., & Gede, P. A. J. S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara). *Bisma: Jurnal Manajemen*. 4 (2), 154-16.
- Dewi, P. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen*. 8 (6), 3646-3673.
- Dewi, R. C. K., & Adnyani, I. G. A.D. (2020). Peran Mediasi Stres Kerja Pada Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*. 9 (7) , 2516-2535.
- Disa, L. Z., & Djastuti, I. (2019). Analisis Pengaruh Penghargaan Dan Pengembangan Karier Terhadap Retensi Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Perum LPPNPI AirNav Indonesia Kota Tangerang). *Diponegoro Journal of Management*, 8 (1), 81– 95.
- Indrayana, D. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sinar Mas Denpasar. *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Informatika*. 15 (3), 252-273.

- Natalia, B., & Wijono, S. (2018). Stres Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Staf Di PT. SPAA Tangerang. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan*. 1 (1), 96-108.
- Novianti, R. A. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Funding Officer Dan Accounting Officer Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Cabang Bangkalan, Madura. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4 (4), 1–9.
- Noviansyah & Zunaidah. (2011). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 9 (18), 43-58
- Pebrianti, L. (2020). Hubungan Stres Kerja Dengan Motivasi Kerja Karyawan. *Psikoborneo Jurnal Ilmiah Psikologi*. 8 (4), 648-656.
- Permatasari, H. I., & Prasetio, A.P. (2018). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Pikiran Rakyat Bandung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 2 (1), 88-95.
- Purba dan Ngatno. (2015). Pengaruh Peran Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. 5 (4), 105-107.
- Putra, D. M.B.A., & Mujiati, N. W. (2019). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen*. 8 (7), 4045-4072.
- Satriawan, I.G.W., & Ardana, I. K. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen UNUD*. 8 (3), 1176-1202.
- Suartana, I. P., & Dewi, I. G. A. M. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Swiss Belinn Hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9 (3), 863-883.
- Wibowo, I. G. P., Riana, G., & Putra, M. S. (2015). Pengaruh Stres kerja Terhadap Kepuasan kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis UNUD*. 02, 125–145.
- Wulandari, R., & Prianthara, I. B.T. (2018). Role Stress, Kompensasi Finansial, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 15 (3) , 154-168.
- Wulan, D. P. A., Alam, S. & Umar, F. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Area Merauke. *Hasanudin Journal Of Applied Business And Entrepreneurship*. 1 (2), 01-14.
- Yasa, I. G. R., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Pengaruh Stres kerja Terhadap Kepuasan kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8 (3), 1203–1229.