

PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA PNS BAKEUDA KABUPATEN TABANAN

Ni Luh Gede Widya Saraswati ¹
Desak Ketut Sintaasih ²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana, Bali-Indonesia
email: saraswatiwidya4@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah mengkaji pengaruh stres kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Dalam penelitian ini juga dikaji peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja PNS. Penelitian dilakukan pada BAKEUDA Kabupaten Tabanan, Provinsi Bali. Sampel penelitian adalah PNS BAKEUDA sebanyak 125 orang, dengan teknik pengambilan sampel *proporsional random sampling*. Teknik analisis data digunakan *path analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja PNS. Stres kerja juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja PNS dan kepuasan kerja terbukti memediasi secara parsial pengaruh stres kerja dengan kinerja PNS. Hasil ini memberi petunjuk bahwa tingkat stres kerja yang rendah akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Tingkat stres yang rendah juga akan membuat pegawai merasa puas dalam pekerjaannya sehingga kinerjanya akan menjadi semakin baik. Dari hasil ini dapat disarankan bagi pimpinan instansi, kalau mengharapkan para pegawai dapat berkinerja maksimal, maka tingkat stres kerja pegawai harus diminimalisir dengan mengurangi melibatkan mereka dalam pekerjaan yang bertentangan dengan tugas pokok yang harus diselesaikan sehingga dapat mengurangi kelelahan mereka dalam bekerja.

Kata kunci: *Stres kerja, kepuasan kerja, kinerja pegawai*

ABSTRACT

The purpose of this research is to examine the effect of job stress on the performance of Civil Servants (PNS). This research also examines the role of job satisfaction in mediating the effect of job stress on civil servant performance. The research was conducted at BAKEUDA, Tabanan Regency, Bali Province. The research sample was 125 civil servants of BAKEUDA, using proportional random sampling technique. The data analysis technique used path analysis. The results showed that job stress had a negative and significant effect on civil servant performance. Job stress also has a negative and significant effect on PNS Job Satisfaction and job satisfaction is proven to partially mediate the effect of job stress on civil servant performance. These results indicate that a low level of work stress will improve employee performance. Low stress levels will also make employees feel satisfied in their work so that their performance will be better. From these results, it can be suggested for agency leaders, if they expect employees to perform optimally, then the level of work stress of employees must be minimized by reducing their involvement in work that is contrary to the main task that must be completed so as to reduce their fatigue at work.

Keywords: *job stress, job satisfaction, employee performance*

PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan aparatur negara yang memberi pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata. PNS dituntut untuk berperilaku sesuai dengan amanat yang telah diberikan. Dalam perkembangannya PNS menjadi primadona pilihan masyarakat dalam menentukan lapangan pekerjaan. Hal ini disebabkan karena PNS dipandang sebagai abdi negara dan memiliki jaminan yang lebih pasti. PNS merupakan salah satu aset yang berharga karena kinerja mereka dapat menyukseskan tujuan Lembaga. Kinerja PNS adalah hasil kerja yang dicapai secara individual atau kelompok sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing selama periode tertentu. Permasalahan yang sering terjadi dikalangan Pegawai Negeri Sipil yaitu kurangnya jumlah tenaga kerja akan tetapi pekerjaan yang menumpuk, sehingga penyelesaian kerja dengan *deadline* yang telah ditentukan pimpinan sulit untuk dipenuhi, ditambah dengan pegawai yang sering mendapat tugas tambahan dari pimpinan menyebabkan pekerjaan lainnya menumpuk. Hal tersebut memicu timbulnya stres kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas dan berimbas pada kinerja PNS.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang (Mangkunegara, 2017). Kinerja juga diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ditunjukkan pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Suatu organisasi penting melakukan penilaian kinerja para pegawainya (Edison *et al.*, 2016).

Berkaitan dengan kinerja PNS, penelitian dilakukan di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tabanan. Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan Susunan Perangkat Daerah, BAKEUDA Kabupaten Tabanan merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah di bidang Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kualitas pengelolaan keuangan dan aset daerah sesuai target, dengan membuat laporan tahunan setiap akhir tahun pada tanggal 31 Desember tahun bersangkutan. Peningkatan kualitas pelayanan oleh pegawai dipengaruhi oleh kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian awal yang dilakukan, didapatkan informasi yang ditunjukkan dari Rekapitulasi Sistem Informasi Daerah Barang Milik Daerah (SIMDA BMD) per 31 Desember 2019, diketahui nilai kekayaan (Asset) Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan sebesar Rp. 3.225.051.683.672. Nilai aset tersebut lebih besar dibandingkan dengan aset tahun 2018, sebesar Rp. 3.057.915.502.405. Dengan adanya kenaikan aset tersebut pegawai dituntut bekerja lebih maksimal. Namun, dibalik kenaikan aset tersebut terdapat kendala yang menghambat kinerja pegawai, terutama pada saat dilaksanakan pelaporan aset atau Barang Milik Daerah. Fenomena masalah yang terjadi pada pelaksanaan pelaporan aset dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1 menggambarkan informasi adanya permasalahan yang menyangkut kinerja pegawai yang menangani aset, yaitu terjadi keterlambatan penyampaian laporan. Kendala yang menghambat kinerja pegawai pada saat melaksanakan pelaporan aset disebabkan banyak faktor, antara lain kurang validnya data yang dibutuhkan dalam penyusunan laporan dan keterbatasan kemampuan pegawai yang

menangani aset daerah. Adanya kendala tersebut mempengaruhi kinerja pegawai yang bersangkutan. Kinerja pegawai merupakan cerminan kinerja suatu organisasi. Rendahnya kinerja PNS dapat dipicu karena adanya stres kerja yang disebabkan oleh banyaknya tekanan yang diterima (Susanty & Baskoro, 2013).

Tabel 1.
Rekapitulasi Pelaporan Aset Daerah Kabupaten Tabanan Periode 2018-2020

Tahun	Batas Waktu Penyampaian Laporan	Waktu Penyampaian Laporan	Keterangan
2018	Juni	Juli	Terlambat 14 hari
	Desember	Januari	Terlambat 21 hari
2019	Juni	Juli	Terlambat 14 hari
	Desember	Januari	Terlambat 21 hari
2020	Juni	Juli	Terlambat 21 hari

Sumber : Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tabanan 2019

Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang yang dapat menghambat kinerja. Stres yang tidak dapat diatasi akan berakibat pada ketidakmampuan seseorang dalam berinteraksi dengan lingkungan, yang berarti pegawai akan menghadapi gejala negatif yang dapat mempengaruhi prestasi kerja (Jalil, 2020). Stres kerja yang terus dibiarkan akan menimbulkan efek jera bagi seseorang yang mengakibatkan seseorang berniat untuk keluar dari pekerjaannya. Kinerja pegawai dapat diukur dengan melihat prestasi kerja yang dicapai oleh PNS dan sasaran kerja yang mampu dikerjakan. Stres kerja dapat diminimalisir dengan adanya timbal balik yang dirasakan oleh pegawai. Untuk mencapai kinerja yang optimal maka perlu dilakukan pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan untuk menekan tingkat stres, sehingga dapat meningkatkan kinerja secara optimal (Hamdiyah *et al.*, 2016).

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian Putri & Rahyuda (2019) pada *Bharata Sport and Fashion* menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman, membuat pegawai tidak leluasa dan kurang fokus dalam bekerja. Jumlah pesanan yang melebihi kapasitas kerja membuat kinerja pegawai menurun (Candraningrat *et al.*, 2021). Hal ini menyebabkan pegawai merasakan stres karena tekanan yang ada saat bekerja. Dalam penelitian Dewi & Wibawa (2016) yang dilakukan di PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud juga menyatakan bahwa stres kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan pegawai tidak mampu mencapai target yang ditentukan dalam batas waktu tertentu. Penelitian lainnya didukung oleh Sandiarta & Suwandana (2020) yang dilakukan di Koperasi Graha Candi, juga menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan adanya tekanan yang dialami oleh pegawai sehingga menyebabkan tingkat absensi tinggi. Sehingga untuk meningkatkan kinerja pegawai, dibutuhkan faktor penunjang yang dapat memotivasi pegawai selama bekerja, faktor tersebut bisa diberikan dalam bentuk kepuasan dalam pekerjaan.

Kepuasan kerja adalah bentuk perasaan positif yang dirasakan oleh PNS terhadap pekerjaannya dengan melibatkan beberapa aspek seperti upah, gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, dan struktur organisasi (Novita *et al.*, 2016). Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan yang negatif tentang pekerjaannya. Sehingga dapat dikatakan pegawai yang memiliki rasa kepuasan terhadap pekerjaannya cenderung akan berkinerja lebih baik (Robbins & Judge, 2011) Pegawai yang memiliki kepuasan dalam pekerjaannya cenderung lebih produktif, mempunyai keterlibatan yang tinggi dan kecil kemungkinannya dalam mengundurkan diri dibandingkan dengan pegawai yang tidak memiliki kepuasan (Yasa & Dewi, 2018). Kepuasan kerja sangatlah penting, sebab dalam Lembaga Pemerintahan pegawai merupakan faktor yang paling dominan dalam menentukan berhasil atau tidaknya tujuan lembaga tercapai (Ariyanto *et al.*, 2020). Kepuasan dapat menekan tingkat stres kepada PNS dengan memberi perasaan positif terhadap pekerjaan tersebut.

Rendahnya kepuasan kerja ada hubungannya dengan stres kerja. Hal tersebut ditunjukkan dalam penelitian (Yo & Surya, 2015) yang dilakukan pada PT. Lianinti Abadi, menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara stres kerja dengan kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan tingginya beban kerja pegawai tanpa diimbangi dengan gaji yang sesuai akan menurunkan tingkat kepuasan pegawai. Penelitian lain oleh (Prawira & Suwandana, 2019) yang dilakukan di Fave Hotel Kartika Plaza, yang menggambarkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan adanya masalah pekerjaan yang melebihi jam kerja tanpa diberikan insentif tambahan. Penelitian terdahulu oleh Diputra & Surya (2018) yang dilakukan di PT. Destination Asia Bali juga menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan adanya komunikasi yang buruk antara pegawai dengan rekan kerja sehingga menimbulkan rendahnya tingkat kepuasan yang dirasakan pegawai. Kepuasan yang dirasakan pegawai dalam bekerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu ditemukan bahwa kepuasan kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai, seperti pada penelitian Prawira & Suwandana (2019) pada Fave Hotel Kartika Plaza yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan timbulnya hubungan yang erat antara atasan dan bawahan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Pengaruh kepuasan terhadap kinerja juga didukung oleh penelitian Diputra & Surya (2018) pada PT Destination Asia Bali, yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat terjadi dikarenakan gaji yang diterima pegawai sudah sesuai dengan beban pekerjaan. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Sandiartha & Suwandana (2020) pada Koperasi Graha Canti juga menyatakan bahwa kepuasan kerja memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terjadi dikarenakan adanya keharmonisan kerja yang dirasakan dengan pegawai lainnya. Namun ada penelitian yang menyatakan bahwa kepuasan dapat memediasi hubungan stres kerja terhadap kinerja pegawai.

Kepuasan kerja mampu meminimalisir tingkat stres kerja pada pegawai, sehingga kinerja pegawai terus meingkat. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hanim (2016) pada PT. Dok dan Perkapalan Surabaya, menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi stres kerja terhadap kinerja pegawai dengan menunjukkan fenomena perusahaan yang menuntut karyawan untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, tetapi perusahaan mampu meminimalisir stres kerja dengan memberikan kepuasan terhadap karyawan atas pekerjaannya dengan cara memberikan gaji dengan tepat waktu serta memberikan tunjangan dan bonus. Penelitian yang dilakukan oleh Adawiyah & Siswanto (2016) pada Bank Syariah Malang juga menyatakan adanya pengaruh kepuasan dalam memediasi stres kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan adanya lingkungan kerja dan rekan kerja yang cukup nyaman serta fasilitas yang baik, karena apabila karyawan mendapatkan stres kerja yang tinggi dan ditunjang dengan kepuasan kerja yang tinggi maka pegawai akan berusaha untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Penelitian Diputra & Surya (2018) pada PT. Destination Asia Bali menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara variabel stres kerja terhadap kinerja pegawai melalui variabel kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan adanya hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja, apabila pegawai mengalami stres kerja maka hubungan baik dengan rekan kerja mampu meminimalisir stres kerja sehingga pegawai mampu meningkatkan kinerjanya.

Penelitian ini dilandaskan dengan Teori Pertukaran Sosial (*Sosial Exchange Theory*) yang menjelaskan adanya hubungan timbal balik antara organisasi dengan PNS. Hubungan timbal balik yang terjadi menyebabkan pihak yang diuntungkan merasa memiliki kewajiban untuk membalas budi atas keuntungan dan hal baik yang diterima dari pihak lain. Berdasarkan hasil dari kajian pustaka yang telah diuraikan, maka dapat dijelaskan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Putri & Rahyuda, 2019). Pendapat tersebut didukung oleh pernyataan yang ditegaskan dalam penelitian Dewi & Wibawa (2016); Diputra & Surya (2018); Prawira & Suwandana (2019); Sandiartha & Suwandana (2020).

Yo & Surya (2015) mengatakan bahwa terdapat hubungan yang negatif yang signifikan antara stres kerja dengan kepuasan kerja. Pendapat tersebut juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Diputra & Surya (2018); Prawira & Suwandana (2019); Prayatna & Subudi (2016); Sandiartha & Suwandana (2020). Pengaruh kepuasan terhadap kinerja pegawai. Sandiartha & Suwandana (2020) mengatakan bahwa kepuasan kerja memberi pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Pendapat tersebut didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Diputra & Surya (2018); Sandiartha & Suwandana (2020); Sari & Ardana (2016); Widyaputra & Dewi (2017). Peran Mediasi kepuasan kerja pada pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai. Prawira & Suwandana (2019) mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel stres kerja terhadap kinerja pegawai melalui variabel kepuasan kerja. Hal ini juga ditegaskan pada penelitian yang dilakukan oleh Adawiyah & Siswanto (2016); Diputra & Surya (2018); Hanim (2016); Sandiartha & Suwandana (2020).

Putri & Rahyuda (2019) dalam penelitiannya bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian Dewi & Wibawa (2016) dikemukakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai. Prawira & Suwandana (2019) menggambarkan bagaimana dalam penelitiannya menyebutkan bahwa stres kerja telah memperoleh hasil yang bernilai negatif dan signifikan bila dihubungkan dengan kinerja pegawai. Menurut Sandiartha & Suwandana (2020) penyesuaian stres kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh negatif signifikan. Diputra & Surya (2018) dalam penelitiannya mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengungkapkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dimiliki pegawai maka semakin rendah kinerja karyawan yang akan terbentuk. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah tingkat stres kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi kinerja pegawai yang akan terbentuk. Dari uraian di atas, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut.

H₁ : Stres Kerja Berpengaruh Negatif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian Yo & Surya (2015) terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara stres kerja dengan kepuasan kerja. Prawira & Suwandana (2019) menggambarkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dalam penelitiannya. Sandiartha dan Suwandana (2020) mengatakan bahwa stres kerja memiliki nilai yang negatif signifikan bila dihubungkan dengan kepuasan kerja. Menurut Diputra & Surya (2018) menyatakan didalam penelitiannya bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian yang dikemukakan oleh Prayatna & Subudi (2016) menyatakan bahwa stres kerja memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini membuktikan bahwa stres kerja yang dimiliki pegawai berupa tekanan akan tugas yang diberikan dapat menurunkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai, sehingga semakin tinggi stres kerja yang dirasakan pegawai maka semakin menurun kepuasan yang didapatkan pegawai. Dari uraian diatas, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut.

H₂ : Stres Kerja Berpengaruh Negatif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian Prawira & Suwandana (2019) terdapat pengaruh positif dan signifikan yang antara variabel kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Sandiartha & Suwandana (2020) mengatakan bahwa kepuasan kerja memberi pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Diputra & Surya (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitiannya Sari & Ardana (2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan yang diberikan oleh kepuasan terhadap kinerja pegawai. Menurut Widyaputra & Dewi (2017) dikatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai, sehingga semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan maka semakin tinggi pula kinerja yang diberikan oleh pegawai. Dari uraian diatas, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut.

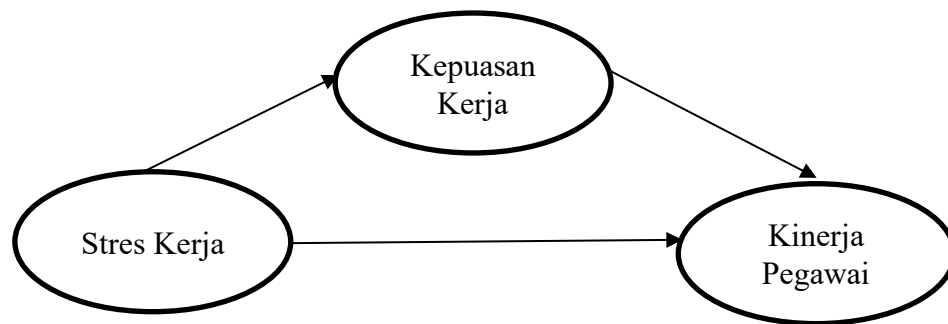
H₃ : Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif dan Singnifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

Hanim (2016) mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi secara positif signifikan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai. Menurut Prawira & Suwandana (2019) dalam penelitiannya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Adawiyah & Siswanto (2016) menggambarkan bahwa terdapat pengaruh stres kerja secara tidak langsung yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Diputra & Surya (2018) mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel stres kerja terhadap kinerja pegawai melalui variabel kepuasan kerja. Sandiarta & Suwandana (2020) dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif yang signifikan antara variabel stres kerja terhadap kinerja pegawai melalui variabel kepuasan kerja. Dengan demikian, pegawai yang mampu menekan tingkat stres kerjanya akan terdorong untuk membentuk kepuasan kerja dan dengan memiliki rasa kepuasan kerja tersebut maka akan mampu meningkatkan kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan hasil uraian diatas, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut.

H₄ : Mediasi Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Pada Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan penelusuran kajian pustaka dan hasil penelitian sebelumnya maka kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian asosiatif dengan teknik kuantitatif untuk mengetahui pengaruh dan hubungan variabel yang berkaitan dengan stres kerja dan kinerja pegawai. Menurut Sugiyono (2017), penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kausalitas suatu variabel melalui pengujian dengan perhitungan statistik untuk mendapatkan pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu model hubungan variabel yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Hubungan kausalitas merupakan hubungan yang sifatnya sebab-akibat, salah satu variabel mempengaruhi variabel yang lain. Model hubungan kausalitas pada penelitian ini didapat dari pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh stres kerja terhadap kepuasan, serta pengaruh kepuasan terhadap kinerja. Penelitian ini merupakan penelitian untuk menguji peran Kepuasan Kerja dalam mempengaruhi Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian ini diadakan di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tabanan yang terletak di Jl. Pahlawan, Delod Peken, Kec. Tabanan, Kabupaten Tabanan, Bali. Alasan pemilihan lokasi ini karena adanya indikasi rendahnya kinerja pegawai

dalam pencapaian Visi dan Misi Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tabanan. Dalam pencapaian tujuan organisasi harus didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki integritas tinggi dengan tingkat stres kerja yang rendah serta organisasi harus memiliki standar kebijakan dan aturan yang jelas sehingga dalam pelaksanaan tugas memberikan kepuasan kerja yang nantinya akan berdampak terhadap kinerja pegawai. Objek dari penelitian ini adalah Kinerja Pegawai, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja.

Pada penelitian ini terdapat tiga jenis variabel yang dikaji. Adapun variabel tersebut, yaitu : (1) Variabel Endogen adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel endogen dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y). (2) Variabel Eksogen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab terhadap variabel terikat. Variable eksogen dalam penelitian ini adalah Stres Kerja (X). (3) Variabel Mediasi adalah variabel yang secara teoritis merupakan variabel penyela (antara) yang mempengaruhi hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi variabel dependen. Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (M).

Jenis data berdasarkan sifatnya yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu : Data Kuantitatif adalah data yang dapat dihitung dan berupa angka seperti jumlah karyawan atau jawaban responden terhadap kuesioner, dan Data kualitatif adalah data yang tidak berupa angka dan tidak dapat dihitung seperti gambaran umum perusahaan.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data menurut Sugiyono (2017), adapun sumber primer dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tabanan dan sumber data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen menurut Sugiyono (2017). Adapun sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah sekretariat Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tabanan.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner, yang terdiri atas pertanyaan tertutup serta pertanyaan terbuka dan dimaksud untuk menghasilkan data yang akurat. Pertanyaan tertutup terdiri atas beberapa pertanyaan tentang identitas responden, sedangkan pertanyaan terbuka terdiri atas sejumlah pernyataan yang meminta pendapat responden tentang penilaiannya terhadap sejumlah indikator dari variabel Kinerja Pegawai, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja. Pernyataan kuisisioner ini diukur dengan menggunakan skala *Likert* dengan skala 1 sampai 5 sebagai berikut.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah Pegawai Negeri Sipil Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tabanan sebanyak 182 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Untuk menentukan besarnya sampel bisa dilakukan dengan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi untuk menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *Proporsional Random Sampling*. Alasan penelitian ini memakai teknik *Proporsional Random Sampling* karena penelitian

ini menggunakan cara acak yang dapat mewakili populasi untuk dijadikan sampel. Dalam menentukan sampel penelitian ini menggunakan rumus slovin. Dari hasil perhitungan di atas maka dapat diketahui sampel penelitian sebanyak 125 orang. Berdasarkan jumlah tersebut maka sampel dibagi lagi ke beberapa unit kerja tempat pegawai bertugas dengan jumlah pegawai yang ada di unit kerja dibagi dengan jumlah populasi lalu dikalikan dengan sampel.

Dalam melakukan analisis terhadap penelitian ini, diperlukan sejumlah data yang relevan dengan permasalahan dan data tersebut yang merupakan bukti objektivitas penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut. Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan yang diajukan secara langsung yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Pada penelitian ini kuesioner disebarikan kepada responden (pegawai) untuk dijawab. Kuesioner diberikan kepada sampel yang telah ditentukan yang berkerja pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tabanan. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini berupa pernyataan tertutup. Selanjutnya kuesioner diukur dengan skala Likert untuk mengukur variabel yang diteliti. Pada penelitian ini wawancara dilakukan secara langsung dengan Kepala Bagian Aset Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tabanan. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis jalur (*path analysis*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari kuesioner yang disebarikan secara langsung kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang menjadi responden sejumlah 125 orang, dapat dilihat karakteristik responden seperti tersaji pada Tabel 2.

Tabel 2.
Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Klasifikasi	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki – Laki	59	47,2
		Perempuan	66	62,8
2	Usia	21-30 Tahun	3	2,4
		31-40 Tahun	34	27,2
		41-50 Tahun	68	54,4
		51-60 Tahun	20	16
3	Pendidikan Terakhir	SMA / Sederajat	24	19,2
		S1	90	72
		S2	11	8,8
4	Masa Kerja	1-10 Tahun	25	20,8
		11-20 Tahun	58	46,4
		21-30 Tahun	37	29,6
		30-40 Tahun	4	3,2
Jumlah			125	100

Sumber : Data diolah, 2020

Tabel 2. menginformasikan karakteristik responden, jika dilihat dari jenis kelamin, tampak responden perempuan lebih banyak (62,8 persen) dibandingkan

dengan laki-laki. Jika dilihat dari usia, ternyata responden dengan usia 41-50 tahun mendominasi (54,4 persen). Karakteristik responden ditinjau dari pendidikan terakhir, ternyata sebagian besar responden (72 persen) berpendidikan sarjana (S1). Bila dilihat dari masa kerja responden, menunjukkan bahwa sebagian besar (46,4 persen) responden memiliki masa kerja 11-20 tahun.

Pada bagian berikut disajikan hasil deskripsi variabel penelitian, secara berturut-turut, yaitu: Kinerja PNS, Stres kerja, dan kepuasan kerja.

Variabel Kinerja Pegawai pada penelitian ini merupakan variabel terikat yang disimbolkan dengan Y. Variabel Kinerja PNS diukur dari delapan pernyataan dan hasilnya dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3.
Deskripsi Variabel Kinerja PNS

No	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden					Rata-rata skor	Kriteria
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Dapat menyelesaikan pekerjaan/tugas sesuai dengan target yang ditentukan oleh pimpinan.	-	7	17	67	34	4,02	Baik
2	Selalu dapat menyelesaikan pekerjaan/tugas sebelum waktu <i>deadline</i> yang telah ditentukan.	1	6	21	69	28	3,94	Baik
3	Sering melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan/tugas. (R)	-	9	26	58	32	3,90	Baik
4	Dapat menyelesaikan pekerjaan/tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan.	1	9	18	63	34	3,96	Baik
5	Selalu dapat merealisasikan rencana kerja yang sudah ditetapkan pimpinan.	1	2	29	60	35	3,98	Baik
6	Jarang mendapat teguran dari atasan karena tidak mentaati peraturan peraturan yang berlaku.	2	8	32	44	39	3,88	Baik
7	Selalu berkomitmen untuk menjalankan tugas dengan sebaik mungkin yang dapat dilakukan.	1	6	17	53	48	4,13	Baik
8	Tidak dapat menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja dalam menjalankan tugas. (R)	3	4	15	54	49	4,14	Baik
Kinerja PNS							3,99	Baik

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Tabel 3. menunjukkan kinerja PNS Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tabanan termasuk dalam kategori baik (rata-rata skor 3,99). Kinerja Pegawai yang baik dapat dilihat dari indikator dengan rata-rata skor tertinggi (4,14) yaitu indikator 8, yang berarti pegawai dapat menjalin kerja sama yang baik dengan sesama rekan kerja dalam menjalankan tugas sehingga kinerjanya menjadi baik. Di samping itu

pegawai dapat berkinerja baik karena mereka juga berkomitmen untuk menjalankan tugas sebaik mungkin. Hal ini ditunjukkan dari pernyataan 7, dengan rata-rata skor tertinggi kedua (4,13). Kinerja pegawai yang baik juga dapat dilihat dari kemampuannya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan pimpinan. Pernyataan 1 dengan nilai rata-rata tertinggi ketiga (4,02). Namun di sisi lain pegawai masih sering mendapat teguran dari atasan karena tidak menaati peraturan yang berlaku, dapat dilihat dari pernyataan 6 dengan rata-rata skor terendah (3,88).

Variabel Stres Kerja pada penelitian ini merupakan variabel bebas yang disimbolkan dengan X. Variabel Stres Kerja pada penelitian ini diukur dari tujuh pernyataan dan hasilnya dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4.
Deskripsi Variabel Stres Kerja PNS

No	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden					Rata-rata skor	Kriteria
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Selalu merasa lelah dengan beban pekerjaan yang diberikan pimpinan.	21	78	20	4	2	2,10	Rendah
2	Sering merasa tertekan dengan prosedur kerja yang tidak sistematis.	24	75	20	4	2	2,08	Rendah
3	Sering merasa tertekan dengan pekerjaan/tugas yang diberikan yang tidak sesuai dengan kompetensi.	30	63	23	9	-	2,09	Rendah
4	Sering dilibatkan dalam kegiatan yang saling bertentangan dengan tugas pokok yang harus diselesaikan.	23	64	31	7	-	2,18	Rendah
5	Mengalami hambatan dalam berkomunikasi dengan rekan kerja di Kantor. (R)	41	58	22	4	-	1,91	Rendah
6	Sering merasa kebingungan dalam menjalankan tugas karena struktur organisasi yang kurang jelas.	25	81	16	3	-	1,98	Rendah
7	Selalu merasa cemas karena instruksi pimpinan sering tidak jelas.	22	78	22	2	1	2,06	Rendah
Stres kerja							2,05	Rendah

Sumber : Lampiran 4 Data Primer, (data diolah) 2020

Tabel 4 menunjukkan stres kerja PNS Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tabanan termasuk dalam kategori rendah (rata-rata skor 2,05). Stres kerja yang rendah dapat dilihat dari indikator dengan rata-rata skor terendah (1,91) yaitu indikator 5, yang berarti pegawai tidak mengalami hambatan dalam berkomunikasi dengan rekan kerja di kantor. Disamping itu pegawai sering merasa kebingungan dalam menjalankan tugas dikarenakan struktur organisasi yang kurang jelas. Hal ini ditunjukkan dari pernyataan 6, dengan skor rata-rata terendah kedua (1,98). Stres yang dialami pegawai juga disebabkan oleh

perasaan cemas dikarenakan intruksi pimpinan yang sering tidak jelas. Pernyataan 3 dengan nilai rata-rata terendah ketiga (2,06). Namun dilain sisi pegawai sering dilibatkan dalam kegiatan yang saling bertentangan dengan tugas pokok yang harus diselesaikan, dapat dilihat dari pernyataan 4 dengan rata-rata skor tertinggi (2,18).

Variabel Kepuasan Kerja pada penelitian ini merupakan variabel mediasi yang disimbolkan dengan M. Variabel Kepuasan Kerja pada penelitian ini diukur dari lima pernyataan dan hasilnya dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5.
Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja PNS

No	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden					Rata-rata skor	Kriteria
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Puas dengan pekerjaan ini karena memberi kesempatan berpartisipasi dalam mengembangkan karir secara maksimal	-	7	21	76	26	4,01	Tinggi
2	Puas dengan gaji yang diterima karena sesuai dengan beban kerja	3	3	21	81	17	3,85	Tinggi
3	Puas dengan sistem promosi jabatan di Kantor ini yang sesuai dengan prestasi kerja pegawai	3	11	25	72	14	3,66	Tinggi
4	Puas dengan sikap rekan kerja yang saling membantu dalam pekerjaan	-	-	15	65	45	4,24	Sangat Tinggi
5	Puas dengan kondisi lingkungan kerja yang nyaman dalam menjalankan tugas	1	4	25	71	24	3,90	Tinggi
Kepuasan kerja							3,93	Tinggi

Sumber : Lampiran 4 Data Primer, (data diolah) 2020

Tabel 5 menunjukkan bahwa kepuasan kerja PNS Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tabanan termasuk dalam kategori tinggi (rata-rata skor 3,93). Kepuasan Kerja yang tinggi dapat dilihat dari indikator dengan rata-rata skor tertinggi (4,24) yaitu indikator 4, yang berarti pegawai merasa puas dengan sikap rekan kerja yang saling membantu dalam pekerjaan sehingga kepuasannya menjadi tinggi. Disamping itu kepuasan pegawai tinggi karena pegawai merasa puas dengan pekerjaan ini karena memberi kesempatan berpartisipasi dalam mengembangkan karir secara maksimal. Hal ini ditunjukkan dari pernyataan 1, dengan rata-rata skor tertinggi kedua (4,01). Kepuasan pegawai yang tinggi juga dapat dilihat dari kepuasan pegawai dengan kondisi lingkungan kerja yang nyaman dalam menjalankan tugas. Pernyataan 5 dengan nilai rata-rata tertinggi ketiga (3,90). Namun disisi lain pegawai belum puas dengan sistem promosi jabatan sesuai dengan prestasi kerja pegawai, dapat dilihat dari pernyataan 3 dengan rata-rata skor terendah (3,66).

Penelitian ini menggunakan teknik *path analysis* dalam menganalisis

pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Penelitian ini juga menguji peran variabel mediasi Kepuasan Kerja dalam memediasi pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Pada penelitian ini data diolah menggunakan program *SPSS 21.0 for windows*. Pada Tabel 6 berikut ditampilkan hasil perhitungan sub struktur pertama.

Tabel 6.
Hasil Analisis Jalur Sub Struktur 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,783	0,538		7,029	0,000
Stres Kerja	-0,375	0,100	-0,380	-3,753	0,000
Kepuasan Kerja	0,250	0,095	0,267	2,634	0,010

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Lampiran 5 Data Primer, (data diolah) 2020

Dari Tabel 6 diketahui variabel Stres Kerja memiliki koefisien -0,380 berarti Stres Kerja memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai. Hasil ini dapat diartikan apabila Stres Kerja meningkat maka Kinerja Pegawai akan menurun. Variabel Kepuasan Kerja memiliki koefisien sebesar 0,267 berarti Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, ini diartikan apabila Kepuasan Kerja meningkat maka Kinerja Pegawai juga akan meningkat.

Berikut ini pada Tabel 7 ditampilkan hasil perhitungan sub struktur kedua.

Tabel 7. Hasil Analisis Jalur Pada Struktur 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,442	0,144		37,762	0,000
Stres Kerja	-0,734	0,068	-0,697	-10,795	0,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Lampiran 5 Data Primer, (data diolah) 2020

Hasil pada Tabel 7. menunjukkan Variabel Stres Kerja memiliki koefisien -0,697, berarti Stres Kerja memiliki pengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja. Ini berarti jika Stres Kerja meningkat maka Kepuasan Kerja akan menurun.

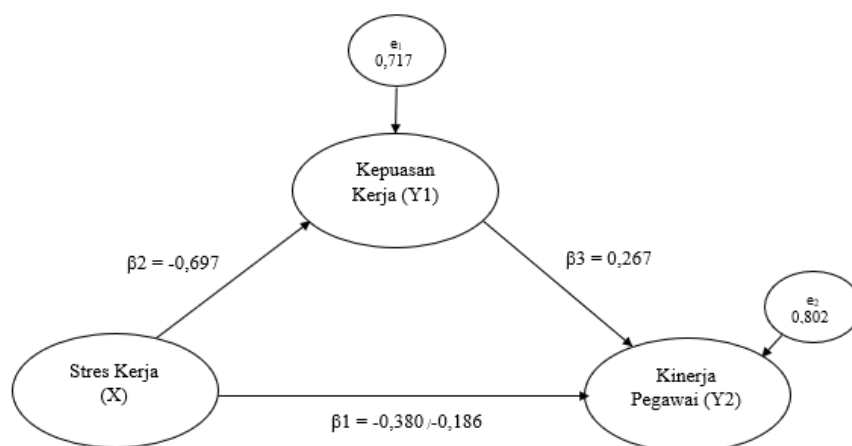
Hipotesis diuji dengan *t-test* pada masing-masing jalur pengaruh langsung secara parsial. Rekapitulasi hasil analisis jalur sebagai dasar pengujian hipotesis disajikan dapat Tabel 8.

Berdasarkan hasil persamaan struktural maka nilai koefisien jalur dapat dilihat dari nilai *stanardized coefficient* Beta pada masing-masing hubungan antar variabel, seperti tersaji pada Tabel 8. dan Gambar 2. berikut.

Tabel 8.
Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis

Hubungan antar Variabel		Koefisien Jalur (Standardize)	P - value	Keterangan
Stres Kerja (X)	Kepuasan Kerja (Y1)	-0,697	0,000	Signifikan
Kepuasan Kerja (Y1)	Kinerja Pegawai (Y2)	0,267	0,000	Signifikan
Stres Kerja (X)	Kinerja Pegawai (Y)	-0,380	0,000	Signifikan
Pengujian Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemediasi : Model tanpa Variabel Mediasi				
Stres Kerja (X)	Kinerja Pegawai (Y)	-0,186	0,000	Signifikan

Sumber : Lampiran 5 Data Primer, (data diolah) 2020



Gambar 2. Struktur Hubungan Kausal

Pada pengujian ini dilihat nilai masing-masing koefisien determinasi untuk struktur 1 dan struktur 2 serta nilai masing-masing variabel error pada setiap struktur dengan melihat ketepatan model diagram jalur. Berikut adalah perhitungan nilai variabel error pada setiap struktur.

$$Pe_i = \sqrt{1 - R_i^2} \dots\dots\dots (1)$$

$$Pe_1 = \sqrt{1 - R_1^2} = \sqrt{1 - 0,486^2} = 0,717$$

$$Pe_2 = \sqrt{1 - R_2^2} = \sqrt{1 - 0,357^2} = 0,802$$

Pada perhitungan error (e), didapatkan hasil nilai error struktur 1 (e_1) sebesar 0,717 dan nilai error struktur 2 (e_2) sebesar 0,802. Selanjutnya dihitung koefisien determinasi total (Rm^2), sebagai berikut.

$$\begin{aligned} Rm^2 &= 1 - (e_1)^2 (e_2)^2 \dots\dots\dots (2) \\ &= 1 - (0,717)^2 (0,802)^2 \\ &= 1 - (0,514) (0,643) \\ &= 1 - 0,330 = 0,670 \end{aligned}$$

Dari perhitungan nilai koefisien determinasi total didapatkan hasil sebesar 0,670, yang dapat diartikan 67 persen variabel Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh

variabel Stres Kerja dan Kepuasan Kerja, sedangkan sisanya 33 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini atau faktor yang berasal dari luar model penelitian.

Dengan memperhatikan hasil pada Tabel 8, dapat dijelaskan, Stres Kerja (X) terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y2). Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar -0,380, dengan tingkat signifikansi atau *p value* = 0,000, lebih kecil dari 0,05, yang berarti sangat signifikan. Dengan demikian, hipotesis 1 yang berbunyi, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, terdukung.

Hasil penelitian ini secara empiris membuktikan bahwa, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tabanan. Hal ini dapat berarti rendahnya stres kerja yang dirasakan pegawai, membuat kinerjanya meningkat atau semakin baik. Dengan memperhatikan deskripsi variabel, nampak stress kerja PNS di BAKEUDA tergolong rendah, yang mana mereka tidak mengalami hambatan dalam berkomunikasi dengan rekan kerja, mereka dapat menjalin kerja sama yang baik dengan sesama rekan kerja. Di samping itu dikarenakan juga adanya kenyamanan yang dirasakan sehingga ketika berkomunikasi sesama rekan kerja berjalan dengan lancar. PNS juga tidak merasa kebingungan dalam menjalankan tugas karena struktur organisasi yang jelas sehingga meningkatkan komitmen pegawai dalam menjalankan tugas. Hal ini dikarenakan informasi yang diterima pegawai sudah jelas sehingga pemahaman pegawai terhadap organisasi cukup baik. Tidak ada perasaan cemas yang dirasakan PNS karena instruksi pimpinan sudah jelas yang menyebabkan tidak ada gangguan dalam menyelesaikan tugasnya yang dapat dicapai sesuai target yang diberikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Dewi & Wibawa (2016) yang menyatakan Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Demikian pula Diputra & Surya (2018) dalam penelitiannya menunjukkan Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Selain itu, hasil yang senada juga ditunjukkan Prawira & Suwandana (2019), yang menjelaskan Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Putri & Rahyuda (2019) juga membuktikan dalam penelitiannya Stres Kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sandiartha & Suwandana (2020) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa Stress Kerja memberi nilai negatif dan signifikan bila dihubungkan dengan Kinerja Pegawai.

Stres Kerja (X) terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y1). Hasil ini dapat diketahui dari nilai koefisien jalur sebesar -0,697 dan tingkat signifikansi atau *p value* = 0,000, lebih kecil dari tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$) yang berarti sangat signifikan. Koefisien jalur bertanda negatif, dapat diartikan rendahnya stres kerja pegawai (X) maka kepuasan kerja yang dirasakan pegawai (Y1) semakin tinggi. Dengan demikian, maka hipotesis 1 yang berbunyi, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, terdukung.

Hasil penelitian ini secara empiris membuktikan bahwa, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Badan Keuangan

Daerah Kabupaten Tabanan. Hal ini membuktikan bahwa rendahnya stres kerja pegawai maka semakin kepuasan kerja yang dirasakan pegawai semakin tinggi. Dengan memperhatikan deskripsi variabel, maka hasil ini memberi gambaran bahwa, PNS yang tidak mengalami hambatan dalam berkomunikasi dengan rekan kerja di kantor menyebabkan kepuasan pegawai meningkat, hal ini dikarenakan pegawai merasa puas dengan sikap rekan kerja yang saling membantu dalam pekerjaan. PNS akan puas dengan pekerjaan ini jika diberi kesempatan berpartisipasi dalam mengembangkan karir secara maksimal, hal ini menyebabkan pegawai tidak akan kebingungan dalam menjalankan tugas dengan struktur organisasi yang sudah ditentukan. PNS yang sering merasa cemas karena instruksi pimpinan sering tidak jelas dapat menyebabkan pegawai tidak puas dengan kondisi lingkungan kerja, sehingga kondisi ini akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Yo & Surya (2015) yang menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja. Prayatna & Subudi (2016) dalam penelitiannya menggambarkan bahwa pegawai mulai merasa malas dalam bekerja, mengalami kekhawatiran kronis sehingga menjadi mudah marah, sehingga menyebabkan Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Diputra & Surya (2018) dalam penelitiannya menunjukkan hasil analisis bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Prawira & Suwandana (2019) dalam penelitiannya juga menyatakan adanya pengaruh negatif dan signifikan pada Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Sandiartha & Suwandana (2020) yang menggambarkan bagaimana dalam penelitiannya menyebutkan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Kepuasan Kerja (Y1) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y2). Hasil ini dapat diunjukkan dari nilai koefisien jalur sebesar 0,267 dan tingkat signifikansi atau $p\text{ value} = 0,000$, lebih kecil dari tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$) yang berarti sangat signifikan. Koefisien jalur bertanda positif, dapat diartikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja (Y1) maka kinerja pegawai (Y2) juga semakin tinggi atau semakin baik. Dengan demikian, maka hipotesis 3 yang berbunyi, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, terdukung.

Hasil penelitian ini secara empiris membuktikan bahwa, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tabanan. Hal ini membuktikan semakin meningkat kepuasan kerja maka semakin meningkat kinerja pegawai. Dengan memperhatikan deskripsi variabel, nampak kepuasan kerja PNS di BAKEUDA tergolong tinggi, yang mana mereka puas dengan sikap rekan kerja yang saling membantu dalam pekerjaan, mereka merasa puas dengan pekerjaan ini karena memberi kesempatan berpartisipasi dalam mengembangkan karir secara maksimal. Di samping itu dikarenakan juga adanya kepuasan pegawai dengan kondisi lingkungan kerja yang nyaman dalam menjalankan tugas sehingga PNS dapat menyelesaikan pekerjaan/tugas sesuai dengan target yang ditentukan oleh pimpinan, kondisi ini akan menghasilkan kinerja yang lebih maksimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Prawira & Suwandana (2019)

yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Selain itu, hasil yang senada juga ditunjukkan Sandiartha & Suwandana (2020), yang menjelaskan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Diputra & Surya (2018) juga membuktikan dalam penelitiannya Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sari & Ardana (2016) memberi hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan yang diberikan oleh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Widyaputra & Dewi (2017) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa Kepuasan Kerja memberi nilai positif dan signifikan bila dihubungkan dengan Kinerja Pegawai.

Dengan memperhatikan rekapitulasi nilai koefisien jalur dan tingkat signifikansinya sebagaimana disampaikan pada Tabel 8, maka dapat diketahui hasil pengujian variabel pemediasi, dengan uraian sebagai berikut.

Pengaruh Stres Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y2) pada model dengan tidak melibatkan variabel mediasi yaitu Kepuasan Kerja (Y1) adalah signifikan; pengaruh Stres Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y1), sebagai pemediasi, adalah signifikan; pengaruh Kepuasan Kerja (Y1) terhadap Kinerja Pegawai (Y2) adalah signifikan; dan pengaruh Stres Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y2) pada model dengan melibatkan variabel mediasi adalah signifikan, maka dapat dinyatakan bahwa Kepuasan Kerja memediasi sebagian (*partial mediation*) pengaruh Stres Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y2).

Peran pemediasi dianalisis lebih lanjut dengan uji Sobel, untuk mengetahui tingkat signifikansinya, dengan perhitungan sebagai berikut.

$$se_{ab} = \sqrt{(b^2s_a^2 + a^2s_b^2 + s_a^2s_b^2)} \dots \dots \dots (3)$$

Dengan data yang disampaikan seperti pada Tabel 6 dan Tabel 7, diketahui $a = -0,697$, $S_a = -0,068$; $b = 0,267$ $s_b = 0,095$, maka dapat dihitung nilai se_{ab} dan Z seperti berikut.

$$Z = ab/se_{ab}$$

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{b^2s_a^2 + a^2s_b^2 + s_a^2s_b^2}}$$

$$Z = \frac{-0,697 \times 0,267}{\sqrt{0,267^2 0,068^2 + -0,697^2 0,095^2 + 0,068^2 0,095^2}}$$

$$Z = 2,699$$

Dari hasil perhitungan, ternyata nilai Z lebih besar dari nilai kritis 1,96 pada tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$), yang berarti pengujian signifikan.

Dari hasil pengujian ini maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja terbukti secara signifikan memediasi secara sebagian (*partial mediation*) pengaruh Stres Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai BAKEUDA (Y2). Hal ini dikarenakan stres kerja secara langsung berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai, stres kerja juga berpengaruh sangat nyata terhadap kepuasan kerja, dan selanjutnya kepuasan kerja berpengaruh sangat nyata terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis 4, yaitu Kepuasan Kerja memediasi hubungan Stres Kerja dan Kinerja Pegawai BAKEUDA, terdukung.

Dari hasil pengujian mediasi terbukti bahwa kepuasan kerja memediasi secara sebagian (*partial mediation*) hubungan stres kerja dengan kinerja pegawai BAKEUDA. Hasil ini memberi petunjuk bahwa stres kerja yang rendah dirasakan pegawai BAKEUDA, ternyata dapat membuat mereka merasakan kepuasan dalam bekerja, dan mendorong mereka untuk menampilkan kinerja yang semakin baik. Kepuasan kerja juga dapat berdampak langsung pada peningkatan kinerja

Dengan memperhatikan deskripsi variabel, hasil ini memberi gambaran bahwa stres kerja yang rendah dari pegawai BAKEUDA yang ditunjukkan dengan pegawai tidak dilibatkan dalam kegiatan yang saling bertentangan dengan tugas pokok yang harus diselesaikan sehingga menyebabkan pegawai tidak stres. Kinerja PNS akan meningkat apabila pegawai merasakan kepuasan yang dapat mengimbangi kinerja tersebut seperti kepuasan terhadap sikap rekan kerja yang saling membantu dalam pekerjaan. Tingginya kepuasan PNS terhadap sikap rekan kerja dapat menekan tingkat stres yang dirasakan pegawai, kondisi ini akan membawa peningkatan terhadap kinerja pegawai. PNS tidak dibebankan oleh pekerjaan yang diberikan pimpinan, sehingga pegawai jarang melakukan kesalahan selama bekerja. Pegawai juga puas terhadap pekerjaan ini karena pegawai diberi kesempatan berpartisipasi dalam mengembangkan karir, maka kepuasan kerja meningkatkan kinerja pegawai. PNS tidak tertekan dengan pekerjaan/tugas yang diberikan karena pekerjaannya sesuai dengan kompetensi, sehingga menyebabkan pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan/tugas sesuai dengan target yang ditentukan oleh pimpinan. Pegawai merasa puas terhadap kondisi lingkungan kerja yang nyaman, sehingga pegawai dapat meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Hanim (2016) yang menyatakan Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Prawira & Suwandana (2019) menggambarkan adanya pengaruh Kepuasan Kerja dalam memediasi variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Demikian pula Adawiyah & Siswanto (2016) dalam penelitiannya menunjukkan kepuasan kerja memediasi pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Diputra dan Surya (2019) juga membuktikan dalam penelitiannya Kepuasan Kerja mampu memediasi Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Sandiartha & Suwandana (2020) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa Kepuasan Kerja dapat memediasi Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

SIMPULAN

Simpulan yang dapat diberikan berdasarkan pembahasan hasil penelitian adalah seperti berikut. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini berarti bahwa semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah kinerja PNS di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tabanan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin tinggi kinerja PNS di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tabanan. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini berarti bahwa semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah kepuasan kerja PNS di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tabanan.

Kepuasan kerja memediasi secara *partial* hubungan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis yang diperoleh dari teknik analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan stres kerja secara positif dan signifikan terhadap kinerja PNS di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tabanan.

Saran yang dapat dikemukakan dari hasil penelitian ini yaitu pimpinan seharusnya berupaya memaksimalkan kinerja pegawai dengan hal-hal berikut. Untuk menekan tingkat stres yang dirasakan oleh pegawai maka pimpinan harus menjalin komunikasi yang lebih baik dan tidak membuat jarak yang terlalu jauh terhadap bawahan. Untuk membuat pegawai merasa lebih puas pada pekerjaannya maka sistem promosi jabatan yang dilakukan harus sesuai dengan prestasi kerja kepada semua pegawai tanpa terkecuali. Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka instansi seharusnya memberi apresiasi sesuai dengan prestasi pegawai agar pegawai tersebut merasanya nyaman.

Bagi penelitian selanjutnya diharapkan mampu menambah variabel-variabel yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai, serta mampu untuk memperluas ruang lingkup penelitian yang tidak hanya terbatas Pegawai Negeri Sipil (PNS) Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tabanan, atau dapat juga mengganti lokasi penelitian yang tidak hanya terfokus pada suatu lokasi penelitian, sehingga mampu memberikan suatu pandangan yang lebih luas dan dapat diimplementasikan secara umum

REFERENSI

- Adawiyah, R., & Siswanto, S. (2016). Stres Kerja, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *El Dinar*, 3(1), 27–40. <https://doi.org/10.18860/ed.v3i1.3336>
- Ariyanto, D., Firdaus, G. M., Sari, M. M. R., Dewi, A. A., & Made Gilang Jhuniantara, I. (2020). How self control and situational pressure influence the tendency to receive gratification: An experimental study. *International Journal of Criminology and Sociology*, 9, 400–414. <https://doi.org/10.6000/1929-4409.2020.09.39>
- Candraningrat, I. R., Abundanti, N., Mujiati, N. W., Erlangga, R., & Jhuniantara, I. M. G. (2021). The role of financial technology on development of MSMEs. *Accounting*, 7(1), 225–230. <https://doi.org/10.5267/j.ac.2020.9.014>
- Dewi, C. I. A. S. W., & Wibawa, I. M. A. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bpd Bali Cabang Ubud. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(12), 7583–7606.
- Diputra, A. A. D. P., & Surya, I. B. K. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Destination Asia Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), 7986–8015. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p16>

- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Hamdiyah, Haryono, A. T., & Fathoni, A. (2016). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan di Swalayan Banyumanik Semarang. *Journal of Management*, 2(2), 1–11.
- Hanim, M. L. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Hull Construction Di Pt. Dok Dan Perkapalan Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(3), 1–10.
- Jalil, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu. *Jurnal Ilmu Perbankan Dan Keuangan Syariah*, 1(2), 118–134. <https://doi.org/10.24239/jipsya.v1i2.14.117-134>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya*.
- Novita, N., Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 34(1), 38–46.
- Prawira, I. G. A. G. Y., & Suwandana, I. G. M. (2019). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Housekeeping Department Fave Hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(8), 5060–5089 <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i08.p13>
- Prayatna, A. H., & Subudi, I. M. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Fave Hotel Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
- Putri, N. M. S. R., & Rahyuda, A. G. (2019). Peran Stres Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(12), 7370–7390. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i12.p23>
- Robbins, S. P., & Judge, T. . (2011). *Perilaku Organisasi* (12th ed.). Salemba Empat.
- Sandiartha, I. W. B., & Suwandana, I. G. M. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Graha Canti Semawang-Sanur. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), 1899–1920. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i05.p13>

- Sari, A. P., & Ardana, K. (2016). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pekerja Kontrak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(1), 470 – 499.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta.
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). *Jati Undip : Jurnal Teknik Industri*, 7(2), 77–84. <https://doi.org/10.12777/jati.7.2.77-84>
- Widyaputra, K. A., & Dewi, A. . S. K. (2017). Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Pt Bussan Auto Finance. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(1), 85–104. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v7.i01.p04>
- Yasa, I. G. R., & Dewi, A. A. S. K. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(3), 1203–1229. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i03.p02>
- Yo, P. M. P., & Surya, I. B. K. (2015). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(5), 1149–1165.