

PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PNS DINAS PARIWISATA KOTA DENPASAR

**I Made Sandya Tama¹
Made Surya Putra²**

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
email: Sandyatama182@gmail.com

ABSTRAK

Kepuasan kerja merupakan tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan terkait dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor diantaranya stres kerja dan motivasi kerja. Penelitian ini dilakukan kepada pegawai PNS Dinas Pariwisata Kota Denpasar. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 37 responden, dengan teknik penentuan sampel non probability sampling dengan metode teknik sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Penelitian membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini membuktikan bahwa semakin rendah stres kerja dan semakin tinggi motivasi kerja pegawai PNS Dinas Pariwisata Kota Denpasar maka tingkat kepuasan kerja akan meningkat.

Kata kunci: stres kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja

ABSTRACT

Job satisfaction is the level of satisfaction felt by employees related to their work. Job satisfaction is influenced by factors including work stress and work motivation. This research was conducted on civil servants at the Denpasar City Tourism Office. The number of samples taken as many as 37 respondents, with a non-probability sampling technique of determining the sample using a saturated sample technique. Data collection was done through a questionnaire. The analysis technique used is multiple linear regression. Research proves that job stress has a negative and significant effect on job satisfaction. Work motivation has a positive and significant effect on job satisfaction. This study proves that the lower the work stress and the higher the work motivation of civil servants at the Denpasar City Tourism Office, the level of job satisfaction will increase.

Keywords: work stress, work motivation, job satisfaction

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang sangat penting. Sumber daya manusia bagi perusahaan terkadang sering diabaikan sebagai aset berharga. Organisasi tanpa adanya sumber daya manusia tidak akan ada artinya, sebab dalam mencapai tujuan dan kesuksesan perusahaan atau organisasi, sumber daya manusia memiliki peran sentral dalam mengendalikan elemen - elemen yang ada di perusahaan atau organisasi seperti modal, teknologi dan uang (Praditya & Putra, 2016). Karyawan merupakan salah satu sumber kehidupan perusahaan, apabila suatu perusahaan tidak memiliki karyawan yang memiliki kompetensi maka akan sulit bagi perusahaan untuk bersaing.

Kepuasan kerja menjadi salah satu alasan utama keberlangsungan dan kesuksesan organisasi. Karyawan yang puas cenderung loyal kepada perusahaannya dan menjaga sikap positif dalam bekerja, sehingga tidak akan mengganti dan menganggap pekerjaan yang ada dengan pekerjaan yang lebih baik (Kerisna & Suana, 2017). Meningkatkan kepuasan karyawan adalah kunci sukses organisasi bisnis, hal tersebut merupakan dasar bagi perusahaan untuk melihat seperti apa keinginan karyawan, lingkungan kerja yang diinginkan dan dengan hal tersebut akan dapat meningkatkan pengabdian karyawan (Susilo & Satrya, 2019)

Kepuasan kerja merupakan keadaan suatu individu yang merasa puas atas pekerjaannya. Shurbagi (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa komponen seperti, sifat pekerjaan itu sendiri, pendapatan yang diterima, kesempatan untuk promosi, manfaat pekerjaan, dan kondisi kerja. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi mengakibatkan karyawan tersebut akan menjadi semakin setia kepada organisasi, termotivasi, merasa senang dalam bekerja, dan pada akhirnya akan tercapai tujuan perusahaan atau organisasi. Jernigan & Begg (2010) menyatakan tingkat kepuasan kerja karyawan akan mencerminkan kondisi sejauh mana suatu karyawan diperlakukan dengan baik oleh organisasi.

Dinas Pariwisata Kota Denpasar merupakan Dinas Pariwisata yang merupakan dinas teknis yang menangani bidang kepariwisataan. Tugas pokok dinas daerah diatur dalam peraturan Walikota Denpasar nomor 44 tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja. Dinas daerah dalam pasal 3 dinyatakan bahwa dinas daerah mempunyai tugas pokok membantu Walikota dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Kota Denpasar. Dinas Pariwisata Kota Denpasar dibentuk untuk menangani bidang kepariwisataan kota Denpasar, sehingga pariwisata Kota Denpasar dapat berdaya saing dengan destinasi pariwisata lainnya sehingga mampu memberikan kualitas pelayanan yang terbaik dan pada akhirnya mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Pegawai PNS pada Dinas Pariwisata Kota Denpasar dituntut untuk mampu bekerja secara produktif dan efisien dalam mengemban tugas dan fungsi pada setiap masing-masing jabatan pekerjaan, sehingga mampu meningkatkan produktivitas organisasi. Tekanan kerja yang tinggi menciptakan suatu fenomena dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam Tabel 1.

Tabel 1.
Hasil Kuisisioner Pra-Survey Mengenai Kepuasan Kerja Pegawai PNS Dinas Pariwisata Kota Denpasar

| No | Pernyataan | Jawaban | |
|----|--|---------|-------|
| | | Ya | Tidak |
| 1 | Gaji yang di terima sudah sesuai dengan beban kerja | 15 | 5 |
| 2 | Komunikasi dengan atasan sangat baik | 8 | 12 |
| 3 | Suasana kerja yang terjalin dengan baik dan kekeluargaan | 5 | 15 |
| 4 | Perlakuan atasan yang selalu memberikan bimbingan dan pengarahan | 7 | 13 |
| 5 | Kesempatan untuk naik jabatan | 6 | 14 |

Sumber: Hasil data Pra-Survey

Berdasarkan hasil data pra survey dari beberapa responden pegawai PNS Dinas Pariwisata Kota Denpasar, pada Tabel 1. mendapatkan hasil adanya fenomena kepuasan kerja, berdasarkan tingginya tingkat pemilihan jawaban tidak oleh responden melalui pernyataan yang sudah diberikan.

Stres kerja merupakan variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja suatu karyawan, stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres merupakan isu utama yang menjadi perhatian, karena telah menjadi bagian dari kehidupan karyawan, dan sulit untuk menghindari stres dalam pekerjaan (Parvaiz. et al., 2015). Karyawan yang mengalami stres kerja akan cenderung tidak produktif dalam pekerjaannya (Karambut et al., 2012). Jamadin et al. (2015) menyatakan stres di definisikan sebagai ketidakmampuan untuk mengatasi tekanan dalam melakukan pekerjaan.

Kepuasan kerja seorang karyawan selain di pengaruhi oleh stres kerja, terdapat juga variabel yang membuat indikasi terjadinya kepuasan kerja yang tinggi maupun rendah. Motivasi kerja merupakan suatu variabel yang mampu mempengaruhi suatu kondisi kepuasan kerja suatu karyawan. Narasuci et al. (2018) menyatakan dalam penelitiannya motivasi kerja merupakan suatu hal yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja.

Robbins & Judge (2011:202) mendefinisikan motivasi adalah proses yang memperhitungkan individu, intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Suatu organisasi/perusahaan yang mampu meningkatkan motivasi kerja karyawannya, sehingga meningkatnya tingkat kepuasan kerja, hal ini dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuannya (Abun et al., 2018). Motivasi kerja meningkat apabila suatu karyawan mendapatkan *reward* atau penghargaan dari organisasi/perusahaan dan hal tersebut menjadi faktor terpenting dalam motivasi kerja.

Berdasarkan terdapatnya fenomena kepuasan kerja, kemudian rendahnya rasa motivasi kerja dan adanya indikasi stres kerja karyawan yang terjadi pada pegawai PNS Dinas Pariwisata Kota Denpasar maka di lakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PNS Dinas Pariwisata Kota Denpasar”. Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *kepuasan kerja* pegawai PNS Dinas Pariwisata Kota Denpasar 2) Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap *kepuasan kerja* pegawai PNS Dinas Pariwisata Kota Denpasar.

Teori yang melandasi penelitian ini adalah *Social Exchange Theory*. Teori pertukaran sosial (*social exchange theory*) sangat dominan dilakukan pada suatu organisasi atau perusahaan, dikarenakan teori ini digunakan untuk memandang suatu hubungan yang terjadi antara individu maupun kelompok. Teori pertukaran sosial merupakan suatu pandangan seseorang karyawan yang dimana, ketika karyawan diperlakukan dengan baik oleh suatu organisasi atau perusahaan, mereka akan cenderung bersikap dan berperilaku lebih positif terhadap organisasi atau perusahaan. Serenko & Bontis (2013) mendefinisikan teori pertukaran sosial merupakan suatu keadaan individu yang mengalami kepuasan kerja, sehingga mampu meningkatkan produktivitas dan menurunkan perilaku-perilaku yang tidak produktif di suatu organisasi maupun perusahaan. Pertukaran sosial adalah salah satu perspektif teoritis yang dominan untuk memahami pengaruh hubungan organisasi dengan pegawai. Teori ini menekankan timbal balik pada hubungan jangka panjang diantara, individu-individu dalam kepentingan organisasi seperti karyawan dan manajer (Paillé et al., 2016). Cropanzano & Mitchell (2005) dalam penelitiannya menyatakan teori pertukaran sosial sangat dominan digunakan dalam sudut pandang manajemen dan sosial atau sosial psikologi. Menurut Tamtelahitu (2011) suatu proses pertukaran sosial yang tidak seimbang akan mengakibatkan timbulnya perbedaan kekuasaan, karena dalam suatu proses pertukaran sosial terdapat pihak yang merasa berkuasa dan mempunyai kemampuan menekan dan dipihak lain ada yang dikuasai serta merasa ditekan.

Kepuasan kerja dijelaskan oleh Maleki (2016) adalah sebagai suatu bentuk respon emosional dan perilaku karyawan ketika mereka mengevaluasi beragam dimensi yang terkandung dalam pekerjaannya. Dimensi tersebut bisa mencakup jenis pekerjaan, pengembangan karier, interaksi dengan atasan dan rekan kerja, serta kompensasi yang diterima. Puangyoykeaw & Nishide (2015) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan terkait dengan pekerjaannya. Puspitawati & Riana (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan puas individu karena harapan sesuai dengan kenyataan yang diperoleh di tempat kerja.

Sutrisno (2014:80) mendefinisikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu: 1) Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan keterampilan 2) Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan. 3) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan kerja, dan kesehatan fisik karyawan. 4) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, tunjangan dan fasilitas yang diberikan.

Menurut Cekmecelioglu et al. (2012), Azeem (2010), dan Andini et al. (2018) kepuasan kerja memiliki beberapa indikator, yaitu: 1) Pekerjaan itu sendiri (*Work It Self*) Merupakan kepuasan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan yang dimilikinya berdasarkan persepsi mereka masing-masing. 2) Gaji (*Pay*) merupakan

kepuasan kerja yang dirasakan karyawan berupa gaji pokok yang diterimanya berdasarkan kontribusi yang sudah di berikan. 3) Kesempatan Promosi (*Promotion Opportunities*) untuk mendapatkan kenaikan jabatan dalam jenjang karir atas dasar senioritas atau kinerja yang baik. 4) Pengawasan (*Supervisi*) merupakan kemampuan untuk memberikan bantuan teknis maupun memberikan dukungan dalam bekerja. 5) Hubungan Kerja (*Work Relation*) Tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial.

Stres kerja adalah suatu kondisi individu yang mengalami tekanan dalam melaksanakan uraian pekerjaannya baik dari tugas, pimpinan dan lingkungan internal dan eksternal tempat karyawan tersebut bekerja. Stres kerja dapat terjadi karena dalam pekerjaan karyawan terdapat tuntutan pekerjaan yang tinggi tetapi kendali terhadap pekerjaan tersebut sangat rendah (Yanthi & Piartini, 2016). Berdasarkan pendapat tentang stres kerja dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah situasi yang dialami oleh seorang karyawan yang dapat mempengaruhi pola berpikir, emosi dan kondisi seseorang sehingga dapat memberikan tekanan dalam menjalankan sesuatu hal.

Faktor-faktor yang dapat menimbulkan dan menyebabkan stres kerja adalah sebagai berikut: 1) *Stressor* ekstra organisasi (stres yang berasal dari luar organisasi) 2) *Stressor* organisasi (stres yang berasal dari organisasi) 3) *Stressor* kelompok. 4) *Stressor* individual. Hasibuan (2014:204) menyatakan indikator stres kerja adalah sebagai berikut : 1) Beban kerja, adalah perasaan tertekan yang dirasakan oleh karyawan karena banyak tuntutan tugas yang harus diselesaikan. 2) Sikap pemimpin, adalah perlakuan pemimpin terhadap karyawan yang mencerminkan sikap adil. 3) Waktu kerja, suatu waktu kerja yang tidak teratur akan mengakibatkan suatu individu merasa bahwa apa yang sudah dilakukan tidak sebanding dengan apa yang didapatkan. 4) Komunikasi, komunikasi di lingkungan suatu perusahaan sangatlah penting karena mampu menjalin ikatan kerjasama dan menciptakan hubungan yang harmonis antara rekan kerja dan yang lainnya. 5) Otoritas kerja, keadaan tertekan yang timbul dikarenakan tekanan tanggung jawab yang berlebihan sehingga menimbulkan stres dan tekanan psikis.

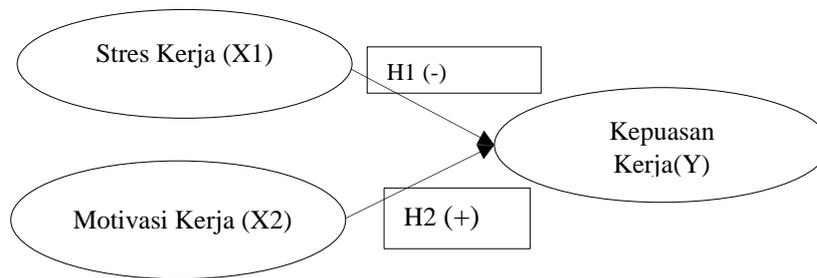
Robbins & Judge (2011:202) mendefinisikan bahwa motivasi sebagai proses yang memperhitungkan individu, intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Saleem et al. (2010) menyatakan motivasi mampu mendorong suatu individu secara internal menuju tindakan yang membantu mereka mencapai efektivitas untuk bekerja dan dapat menghasilkan lebih banyak pekerjaan. Motivasi didefinisikan sebagai dorongan dari dalam diri individu berdasarkan dari berperilaku dengan cara tertentu untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya.

Hasibuan (2014:204) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah: Faktor Intrinsik (*Achievment*) dan Faktor Ekstrinsik. Indikator untuk mengukur variabel motivasi kerja dalam penelitian ini, menurut Mangkunegara (2009) yaitu: 1) Tanggung Jawab, memiliki suatu tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap suatu pekerjaan. 2) Prestasi Kerja, melakukan sesuatu atau pekerjaan dengan sebaik-baiknya. 3) Peluang untuk maju, keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan. 4) Pengakuan atas kinerja, keinginan untuk mendapatkan upah yang lebih tinggi. 5) Pekerjaan yang

menantang, keinginan untuk meningkatkan atau menguasai pekerjaan disesuaikan bidang.

Berdasarkan teori dan beberapa hasil penelitian sebelumnya, maka dapat disusun kerangka konseptual penelitian sebagai dasar perumusan pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, seperti Gambar 1.

Kerangka konseptual diambil berdasarkan judul penelitian Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PNS Dinas Pariwisata Kota Denpasar untuk mengetahui bagaimana pengaruh Stres Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dan bagaimana pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Li (2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh negatif dikarenakan adanya pengembangan karir, upah dan imbalan yang menjadi faktor utama. Yasa & Dewi (2019), dalam penelitiannya menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut Dewi & Netra (2015) menyatakan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian sebelumnya ditemukan oleh Afrizal et al. (2014) dan Ahsan et al. (2009) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian diatas, hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₁ : Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi mengakibatkan karyawan tersebut akan menjadi semakin setia kepada organisasi, termotivasi, merasa senang dalam bekerja, dan pada akhirnya akan tercapai tujuan perusahaan atau organisasi. Ardianti et al. (2018) mendefinisikan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan, hal ini menunjukkan kebutuhan yang saling berhubungan dan mampu memotivasi karyawan untuk bekerja, sehingga terciptanya kepuasan kerja. Penelitian oleh Dewi & Netra (2015), Nugroho & Kunartinah (2012) dalam penelitiannya menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Jehanzeb (2010), dan Khalid (2011) menyatakan dalam penelitiannya bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian diatas, hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₂ : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

METODE PENELITIAN

Desain dalam penelitian ini adalah hubungan asosiatif kausal yang berguna untuk mengukur atau menganalisis bagaimana pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya, yaitu dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antara variabel stres kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Lokasi pada penelitian ini dilakukan di Dinas Pariwisata Kota Denpasar, yang beralamat pada Jl. Majapahit No.1, Dauh Puri Kaja, Kec. Denpasar Utara, Kota Denpasar, Bali 80231. Objek dari penelitian ini adalah Stres kerja (X1), Motivasi kerja (X2) dan Kepuasan kerja (Y).

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif adalah data dalam bentuk kata, kalimat, gambar ataupun skema yang tidak dapat diukur dalam satuan hitung (Sugiyono, 2017:13). Sumber primer penelitian ini diperoleh dari responden berupa hasil wawancara kepada beberapa pegawai PNS Dinas Kota Denpasar dan jawaban responden terhadap pemberian kuesioner yang berisi butir-butir pernyataan seputaran permasalahan dalam penelitian ini. Sumber sekunder penelitian ini didapat dari sumber – sumber yang sudah tersedia di Dinas Pariwisata Kota Denpasar, seperti data jumlah karyawan, struktur organisasi, data-data perusahaan dan buku buku refrensi, jurnal - jurnal terkait serta informasi lain yang berhubungan dengan penelitian.

Instrumen penelitian ini berbentuk kuesioner yang diukur dengan menggunakan skala *likert* dengan skala 1 sampai 5. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah kuisisioner sudah tepat untuk mengukur indikator dalam penelitian. Kuisisioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan dalam kuisisioner mampu menggambarkan sesuatu yang diukur oleh kuisisioner itu. Pertanyaan yang dikatakan valid dalam kuisisioner apabila koefisien korelasi $\geq 0,3$ (Sugiyono, 2017:188).

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai PNS Dinas Pariwisata Kota Denpasar yang berjumlah 37 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *nonprobability sampling* dengan teknik sampel jenuh. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah sama dengan populasi penelitian nya yakni seluruh pegawai PNS Dinas Pariwisata Kota Denpasar yang berjumlah 37. Data yang dianalisis dan diolah tersebut merupakan data primer yang didapat dari jawaban kuisisioner untuk mengukur keseluruhan variabel.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, teknik ini digunakan untuk mengetahui pengaruh stress kerja, dan motivasi kerja, terhadap kepuasan kerja pegawai PNS Dinas Pariwisata Kota Denpasar. Bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

| | |
|-----------------|-----------------------|
| Y | : kepuasan Kerja |
| A | : konstanta |
| b_1, b_2, b_3 | : koefisien regresi |
| X ₁ | : stres kerja |
| X ₂ | : motivasi kerja |
| e | : variabel pengganggu |

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dari penyebaran kuesioner karakteristik responden dijelaskan secara umum dapat dilihat dari usia, jenis kelamin, jabatan dan pendidikan dengan jumlah responden sebanyak 37 orang pegawai PNS Dinas Pariwisata Kota Denpasar.

Tabel 2.
Karakteristik Demografi Responden

| No | Kriteria | Klasifikasi | Jumlah | Persentase (%) |
|---------------|---------------|-----------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Usia | 20-30 tahun | 19 | 51,3 |
| | | 31-40 tahun | 15 | 40,5 |
| | | 41-50 tahun | 3 | 8,1 |
| | | Jumlah | 37 | 100% |
| 2 | Jenis Kelamin | Laki-Laki | 22 | 59,4 |
| | | Perempuan | 15 | 40,6 |
| | | Jumlah | 37 | 100% |
| 3 | Jabatan | Pembina Utama Muda/ IVc | 1 | 2,7% |
| | | Pembina TK I/IVb | 1 | 2,7% |
| | | Pembina/IVa | 6 | 16,2% |
| | | Penata Tingkat I/IIId | 11 | 29,7% |
| | | Penata/IIIC | 7 | 18,9% |
| | | Penata Muda Tingkat I/IIIb | 1 | 2,7% |
| | | Penata Muda/IIIA | 2 | 5,4% |
| | | Pengatur Tingkat I/IIId | 2 | 5,4% |
| | | Pengatur/IIc | 3 | 8,1% |
| | | Pengatur Muda Tingkat I/IIb | 2 | 5,4% |
| | | Pengatur Muda/IIa | 1 | 2,7% |
| Jumlah | 37 | 100% | | |
| 4 | Pendidikan | SMA/SMK | 10 | 27,1% |
| | | DIPLOMA | 7 | 18,9% |
| | | S1 | 17 | 45,9% |
| | | S2 | 3 | 8,1% |
| | | Jumlah | 37 | 100% |

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 2 karakteristik responden pada penelitian sebagian besar responden pada penelitian ini berusia 20-30 tahun, yaitu sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 51.3 %, sedangkan kelompok usia 31-40 tahun, sebanyak 15 orang dengan persentase sebesar 40,5 % dan responden yang berusia 41-50 tahun, sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 8,1%. Tabel 2. menunjukkan bahwa responden laki-laki dalam penelitian ini sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar 59,4 % dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 15 orang dengan persentase 40,6 %.

Berdasarkan Tabel 2. menunjukkan 11 jabatan responden pada Dinas Pariwisata Kota Denpasar. Responden Pembina Utama Muda/IVc yaitu sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 2,7 %, pada jabatan Pembina TK I/IVb responden sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 2,7 %, pada Pembina/Iva responden sebanyak 6 orang dengan persentase 16,2 %, pada Penata Tingkat I/IIId responden sebanyak 11 orang dengan persentase 29,7 %, pada Penata/IIIC responden sebanyak 7 orang dengan persentase 18,9 %, pada Penata Muda Tingkat I/IIIb responden sebanyak 1 orang dengan persentase 2,7 %, pada Penata Muda/IIIA responden

sebanyak 2 orang dengan persentase 5,4 %, pada Pengatur Tingkat I/IId responden sebanyak 2 orang dengan persentase 5,4 %, pada Pengatur/IIC responden sebanyak 3 orang dengan persentase 8,1 %, pada Pengatur Muda Tingkat I/II/b responden sebanyak 2 orang dengan persentase 5,4 %, dan pada jabatan Pengatur Muda/IIa responden sebanyak 1 orang dengan persentase 2,7 %.

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan tingkat pendidikan responden SMA/SMK sejumlah 10 orang dengan persentase 27,1 %, sedangkan tingkat pendidikan Diploma sejumlah 7 orang dengan persentase 18,9 %, dalam tingkat pendidikan S1 sejumlah 17 orang dengan persentase 45,9 % dan pada tingkat pendidikan S2 sejumlah 3 orang dengan persentase 8,1 %.

Tabel 3.
Hasil Uji Validitas

| Variabel | Indikator | Uji Validitas | | |
|----------------------------------|------------------|--------------------|-----------------|------------|
| | | Koefisien Korelasi | Sig. (2-tailed) | Keterangan |
| Stres Kerja (X ₁) | X _{1.1} | 0,534 | 0,001 | Valid |
| | X _{1.2} | 0,479 | 0,003 | Valid |
| | X _{1.3} | 0,430 | 0,008 | Valid |
| | X _{1.4} | 0,489 | 0,002 | Valid |
| | X _{1.5} | 0,398 | 0,015 | Valid |
| | X _{1.6} | 0,591 | 0,000 | Valid |
| | X _{1.7} | 0,438 | 0,007 | Valid |
| Motivasi Kerja (X ₂) | X _{2.1} | 0,715 | 0,000 | Valid |
| | X _{2.2} | 0,687 | 0,000 | Valid |
| | X _{2.3} | 0,384 | 0,019 | Valid |
| | X _{2.4} | 0,600 | 0,000 | Valid |
| | X _{2.5} | 0,614 | 0,000 | Valid |
| Kepuasan Kerja (Y) | Y ₁ | 0,371 | 0,024 | Valid |
| | Y ₂ | 0,447 | 0,006 | Valid |
| | Y ₃ | 0,555 | 0,000 | Valid |
| | Y ₄ | 0,348 | 0,035 | Valid |
| | Y ₅ | 0,368 | 0,025 | Valid |
| | Y ₆ | 0,406 | 0,013 | Valid |
| | Y ₇ | 0,507 | 0,001 | Valid |
| | Y ₈ | 0,453 | 0,005 | Valid |

Sumber : Data primer diolah, 2021

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah kuisioner sudah tepat untuk mengukur indikator dalam penelitian. Kuisioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan dalam kuisioner mampu menggambarkan sesuatu yang diukur oleh kuisioner itu. Pertanyaan yang dikatakan valid dalam kuisioner apabila koefisien korelasi $\geq 0,3$ (Sugiyono, 2017:188). Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*).

Hasil uji validitas pada Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai koefisien korelasi dengan skor total seluruh item pernyataan lebih besar dari 0,30 dengan nilai signifikansi yang kurang dari 0,05. Hal ini

menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan dalam instrumen penelitian tersebut valid sehingga dapat dipergunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.
Hasil Uji Reliabilitas

| No | Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|----|-----------------------------|------------------|------------|
| 1 | Stres Kerja Kerja (X_1) | 0,680 | Reliabel |
| 2 | Motivasi Kerja (X_2) | 0,738 | Reliabel |
| 3 | Kepuasan Kerja (Y) | 0,651 | Reliabel |

Sumber : Data primer diolah, 2021

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Sugiyono, 2017:172). Untuk menguji reliabilitas instrumen dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha*. *Cronbach's Alpha* adalah tolak ukur atau patokan yang digunakan untuk menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Hasil uji reliabilitas yang disajikan dalam Tabel 4 menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian yaitu stres kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Hal ini dapat dikatakan bahwa semua instrumen reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Pada Tabel 5 menunjukkan rata-rata skor dari 8 pernyataan responden mengenai kepuasan kerja yaitu sebesar 4,48 yang berarti kepuasan kerja yang dirasakan tergolong dalam kriteria sangat tinggi. Indikator yang mempunyai rata-rata skor tertinggi adalah indikator gaji (Y1.3) sebesar 4,65, masuk dalam kriteria sangat tinggi pada pernyataan responden yaitu "Saya merasa puas karena gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja yang diberikan perusahaan". Indikator yang mempunyai rata-rata skor yang paling rendah dibanding rata-rata skor keseluruhan adalah indikator promosi (Y1.5) sebesar 4,24 pada pernyataan responden untuk dapat memperoleh kesempatan promosi jabatan.

Tabel nomor Y5 dengan pernyataan "Saya memperoleh kesempatan promosi jabatan" dan tabel nomor Y7 dengan pernyataan "Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja" dinilai baik oleh responden, namun terlihat bahwa masih ada keraguan responden dalam menjawab kuesioner pada masing-masing indikator Y5 dan Y7 sebanyak 4 orang yang dapat dikarenakan oleh ketakutan responden dengan posisinya saat ini dan takut untuk menjawab secara jujur. Pernyataan ini menandakan bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang kurang merasakan kepuasan kerja pada pegawai PNS Dinas Pariwisata Kota Denpasar.

Tabel 5.
Deskripsi Jawaban Responden Tentang Kepuasan Kerja

| No | Pernyataan | Jawaban Responden | | | | | Rata-rata | Kriteria |
|------|--|-------------------|---|---|----|----|-----------|---------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| Y1.1 | Saya merasa puas karena mendapatkan kesempatan | 0 | 2 | 0 | 10 | 25 | 4,57 | Sangat Tinggi |

| | | | | | | | | |
|---|--|---|---|---|----|----|-------------|----------------------|
| Y1.2 | untuk belajar atas pekerjaan yang diberikan Saya merasa puas karena saya dapat menguasai pekerjaan yang diberikan | 0 | 2 | 1 | 14 | 20 | 4,41 | Sangat Tinggi |
| Y1.3 | Saya merasa puas karena gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja yang diberikan | 0 | 0 | 2 | 8 | 26 | 4,65 | Sangat Tinggi |
| Y1.4 | Saya merasa puas dengan tunjangan yang diberikan perusahaan | 0 | 0 | 3 | 15 | 19 | 4,43 | Sangat Tinggi |
| Y1.5 | Saya memperoleh kesempatan promosi jabatan | 0 | 0 | 4 | 20 | 13 | 4,24 | Sangat Tinggi |
| Y1.6 | Saya merasa atasan memberikan dukungan kepada saya | 0 | 0 | 3 | 14 | 20 | 4,46 | Sangat Tinggi |
| Y1.7 | Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja | 0 | 0 | 4 | 11 | 22 | 4,49 | Sangat Tinggi |
| Y1.8 | Saya dan rekan kerja mampu bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan | 0 | 0 | 1 | 13 | 23 | 4,59 | Sangat Tinggi |
| Rata-rata Skor Variabel Kepuasan Kerja | | | | | | | 4,48 | Sangat Tinggi |

Sumber : Data primer diolah, 2021

Pada Tabel 6 menunjukkan rata-rata skor dari 7 pernyataan responden mengenai stres kerja yaitu sebesar 3,52 yang berarti stres kerja yang dirasakan tergolong dalam kriteria tinggi. Indikator yang mempunyai rata-rata skor tertinggi adalah indikator beban kerja X1.2 dan waktu kerja X1.4 sebesar 3,68 masuk dalam kriteria tinggi, pada pernyataan indikator X1.2 responden merasa tidak mampu menikmati pekerjaan yang dilakukan dan pada pernyataan indikator X1.4 responden merasa waktu kerja berlebihan.

Indikator yang mempunyai rata-rata skor yang paling rendah dibanding rata-rata skor keseluruhan adalah indikator sikap pemimpin X1.3 yaitu sebesar 3,32 masuk dalam kriteria cukup pada tabel nomor X1.3 dengan pernyataan “Saya merasa pemimpin tidak adil dalam memberikan uraian pekerjaan atau tugas” terlihat bahwa tingkat keraguan responden dalam menjawab kuesioner masih sangat tinggi yaitu sebanyak 28 orang. Pernyataan ini menandakan bahwa terjadinya stres kerja pada pegawai PNS Dinas Pariwisata Kota Denpasar.

Tabel 6.

Deskripsi Jawaban Responden Tentang Stres kerja

| No | Pernyataan | Jawaban Responden | | | | | Rata-rata | Kriteria |
|------|------------|-------------------|---|----|----|---|-----------|--------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| X1.1 | | 0 | 0 | 24 | 12 | 1 | 3,38 | Cukup |

| | | | | | | | | | |
|--|--|---|---|----|----|---|-------------|---------------|--|
| | Saya merasa beban kerja yang berlebihan di perusahaan saat ini | | | | | | | | |
| X1.2 | Saya merasa tidak mampu menikmati pekerjaan yang saya lakukan | 0 | 0 | 17 | 15 | 5 | 3,68 | Tinggi | |
| X1.3 | Saya merasa pemimpin tidak adil dalam memberikan uraian pekerjaan atau tugas | 0 | 0 | 28 | 6 | 3 | 3,32 | Cukup | |
| X1.4 | Saya merasa waktu kerja berlebihan | 0 | 0 | 16 | 17 | 4 | 3,68 | Tinggi | |
| X1.5 | Saya merasa waktu kerja tidak sesuai dengan upah yang diterima | 0 | 0 | 15 | 20 | 2 | 3,65 | Tinggi | |
| X1.6 | Saya merasa adanya komunikasi yang kurang baik antara karyawan | 0 | 0 | 23 | 6 | 8 | 3,59 | Tinggi | |
| X1.7 | Saya merasa terjadinya konflik antara karyawan dengan pimpinan. | 0 | 0 | 25 | 11 | 1 | 3,35 | Cukup | |
| Rata-rata Skor Variabel Stres kerja | | | | | | | 3,52 | Tinggi | |

Sumber : Data primer diolah, 2021

Pada Tabel 7 menunjukkan rata-rata skor dari 5 pernyataan responden mengenai motivasi kerja yaitu sebesar 4,20 yang berarti motivasi kerja yang dirasakan tergolong dalam kriteria tinggi. Indikator yang mempunyai rata-rata skor tertinggi adalah indikator keadilan (X2.3) yaitu sebesar 4,41, masuk dalam kriteria sangat tinggi, pada pernyataan responden mendapatkan pemberian upah oleh organisasi sesuai dengan jabatan.

Indikator yang mempunyai rata-rata skor yang paling rendah dibanding rata-rata skor keseluruhan adalah indikator prestasi kerja X2.2 yaitu sebesar 3,92 masuk dalam kriteria tinggi, pada pernyataan responden memiliki motivasi untuk mampu melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Tabel nomor X2.2 dengan pernyataan “Saya memiliki motivasi untuk mampu melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya” dinilai baik oleh responden, namun terlihat bahwa tingkat keraguan responden dalam menjawab kuesioner masih sangat tinggi yaitu sebanyak 8 orang yang dapat dikarenakan oleh ketakutan responden dengan posisinya saat ini dan takut untuk menjawab secara jujur. Pernyataan ini menandakan bahwa terdapat beberapa pegawai yang masih kurang memiliki motivasi kerja.

Tabel 7.
Deskripsi Jawaban Responden Tentang Motivasi kerja

| No | Pernyataan | Jawaban Responden | | | | | Rata-Rata | Kriteria |
|------|------------------------------------|-------------------|---|---|----|----|-----------|---------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| X2.1 | Saya memiliki motivasi untuk mampu | 0 | 6 | 4 | 11 | 16 | 4,00 | Tinggi |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|----|----|------|----------------------|
| | mengemban suatu tanggung jawab yang tinggi dalam pekerjaan | | | | | | | |
| X2.2 | Saya memiliki motivasi untuk mampu melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya | 0 | 6 | 8 | 6 | 17 | 3,92 | Tinggi |
| X2.3 | Saya mendapatkan pemberian upah oleh perusahaan /organisasi sesuai dengan jabatan | 0 | 0 | 4 | 14 | 19 | 4,41 | Sangat Tinggi |
| X2.4 | Saya memiliki motivasi untuk mendapatkan upah yang lebih tinggi dalam pekerjaan | 0 | 2 | 3 | 14 | 18 | 4,30 | Sangat Tinggi |
| X2.5 | Saya memiliki motivasi untuk meningkatkan atau menguasai pekerjaan di sesuai bidang pekerjaan | 0 | 0 | 7 | 9 | 21 | 4,38 | Sangat Tinggi |
| Rata-rata Skor Variabel Motivasi kerja | | | | | | | 4,20 | Tinggi |

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* sebesar 0,301. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa model persamaan regresi berdistribusi normal karena nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05.

Tabel 8.
Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | Unstandardized Residual |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 37 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.84714051 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .160 |
| | Positive | .095 |
| | Negative | -.160 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .973 |
| <i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i> | | .301 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data primer diolah, 2021

Tabel 9.
Hasil Uji Multikolinieritas

| Variabel | Collinearity Statistics | |
|-------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| Stres Kerja | 0,885 | 1,130 |

| | | |
|----------------|-------|-------|
| Motivasi Kerja | 0,885 | 1,130 |
|----------------|-------|-------|

Sumber: Data primer diolah, 2021

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel-variabel bebas. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak ada masalah multikolinieritas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dengan cara melihat Tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Pedoman untuk mengetahui satu model yang bebas multikolinieritas adalah mempunyai nilai VIF kurang dari 10 persen dan mempunyai angka tolerance lebih dari 0,10.

Berdasarkan Tabel 9 menunjukkan bahwa seluruh variabel stres kerja dan motivasi kerja memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel *independent* dalam model regresi tersebut.

**Tabel 10 .
Hasil Uji Heteroskedastisitas**

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 1.790 | 3.087 | | .580 | .566 |
| Stres Kerja | .012 | .091 | .023 | .126 | .900 |
| Motivasi Kerja | -.029 | .070 | -.075 | -.415 | .681 |

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data primer diolah, 2021

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan variabel dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik tidak mengandung adanya heteroskedastisitas. Apabila semua variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai yang absolut residual atau nilai signifikansinya di atas 0,05 maka memperlihatkan bahwa model yang dibuat mengandung gejala heteroskedastisitas.

Berdasarkan Tabel 10 menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari variabel stres kerja sebesar 0,900 dan variabel motivasi kerja sebesar 0,681. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap *absolute residual*, sehingga model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Berdasarkan Tabel 11 dapat ditulis persamaan regresi linier berganda sebagai berikut.

$$Y = 40,055 - 0,403 X_1 + 0,272 X_2$$

Keterangan :

Y : Kepuasan kerja

X₁ : Stres Kerja

X₂ : Motivasi kerja

**Tabel 11.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

| Variabel | Koefisien Regresi | | t | Sig |
|----------|-------------------|------------|---|-----|
| | B | Std. Error | | |

| | | | | |
|-------------------|--------|--------|---------|-------|
| (Constant) | 40,055 | 50,198 | 70,706 | 0,000 |
| Stres Kerja | -0,403 | 0,154 | -20,618 | 0,013 |
| Motivasi Kerja | 0,272 | 0,118 | 20,300 | 0,028 |
| F hitung | : | 9,162 | | |
| Sig. F | : | 0,001 | | |
| R Square | : | 0,350 | | |
| Adjusted R Square | : | 0,315 | | |

Sumber: Data primer diolah, 2021

Persamaan regresi linier berganda tersebut menunjukkan arah masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut. Konstanta = 40,055, menunjukkan bahwa apabila stres kerja (X_1), dan motivasi kerja (X_2) bernilai 0, maka kepuasan kerja pada pegawai PNS Dinas Pariwisata Kota Denpasar besarnya sama dengan nilai konstanta (40,055 satuan).

$X_1 = -0,403$ yakni bernilai negatif, sehingga menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pada pegawai PNS Dinas Pariwisata Kota Denpasar. $X_2 = 0,272$, yakni bernilai positif, sehingga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada pegawai PNS Dinas Pariwisata Kota Denpasar.

Tabel 12.
R-Square

| Model | R | R Square | Adjusted Square | R | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-----------------|---|----------------------------|
| 1 | .592 ^a | .350 | .312 | | 1.90069 |

Sumber: data primer diolah, 2021

R^2 berdasarkan Tabel 12 dapat dijelaskan bahwa 0,350, menunjukkan bahwa sebesar 35% variasi kepuasan kerja pada pegawai PNS Dinas Pariwisata Kota Denpasar dipengaruhi oleh variasi stres kerja dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 65% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Tabel 13.
Uji F

| Model | Sum of squares | df | Mean square | F | sig |
|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Regression | 66.198 | 2 | 33.099 | 9.162 | .001 ^a |
| Residual | 122.829 | 34 | 3.613 | | |
| Total | 189.027 | 36 | | | |

Sumber: data primer diolah, 2021

Uji F bertujuan untuk mengetahui kelayakan model regresi linier berganda sebagai alat untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara membandingkan nilai Sig. F dengan Sig 0,05.

Pada nilai Sig. F lebih kecil dari Sig F 0,05 maka hipotesis 0 ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Jika probabilitas signifikansi ≤ 0.05 maka hipotesis diterima atau H_0 ditolak dan H_1 diterima yang menandakan variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya ≥ 0.05 maka hipotesis ditolak atau bisa dikatakan variabel independen tidak memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Uji f berdasarkan Tabel 13 dapat dijelaskan bahwa tingkat signifikansi $0,001 < \alpha (0,05)$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pada pegawai PNS Dinas Pariwisata Kota Denpasar.

Tabel 14.
Uji T

| Variabel | <i>Unstandardized Coefficients Beta</i> | t hitung | Sig. | Simpulan |
|----------------|---|----------|-------|---------------------|
| Stres kerja | -0,403 | -2,618 | 0,013 | Berpengaruh Negatif |
| Motivasi kerja | 0,272 | 2,300 | 0,028 | Berpengaruh Positif |

Sumber: Data primer diolah, 2021

Uji T adalah pengujian yang dilakukan dengan mengukur nilai probabilitas signifikansi jika probabilitas signifikansinya ≤ 0.05 maka hipotesis diterima atau menjelaskan jika secara individual variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika probabilitas signifikansi ≥ 0.05 maka hipotesis ditolak atau secara individual variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji T berdasarkan Tabel 14 analisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai PNS Dinas Pariwisata Kota Denpasar diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,013 dengan nilai koefisien beta -0,403. Nilai signifikansi $0,013 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini dibuktikan dari t_{hitung} sebesar -2,618 lebih besar dari $t_{tabel} (0,05:37)$ sebesar 2,026, hal ini mempunyai arti bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai PNS Dinas Pariwisata Kota Denpasar. Uji T berdasarkan Tabel 14 analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai PNS Dinas Pariwisata Kota Denpasar diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,028 dengan nilai koefisien beta 0,272. nilai signifikansi $0,028 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini dibuktikan dari t_{hitung} sebesar 2,300 lebih besar dari $t_{tabel} (0,05:37)$ sebesar 2,026, hal ini mempunyai arti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai PNS Dinas Pariwisata Kota Denpasar.

Penelitian ini mendapatkan hasil yang sesuai dengan hipotesis satu (H_1) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis uji hipotesis menunjukkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang berarti bahwa semakin tinggi stres kerja yang diberikan maka semakin menurun kepuasan kerja pada Pegawai PNS Dinas Pariwisata Kota Denpasar. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Netra (2015) yang menguji pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Matahari Bungalow Restaurant and Spa Legian Kuta-Bali menyatakan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Penelitian Yasa & Dewi (2019), Afrizal et al. (2014), Ahsan et al. (2009), dan Li (2014) yang

menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini mendapatkan hasil yang sesuai dengan hipotesis dua (H_2) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai PNS Dinas Pariwisata Kota Denpasar. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nugroho & Kunartinah (2012) menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada studi pada PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan dan mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ardianti et al. (2018), Dewi & Netra (2015), Jehanzeb (2010), dan Khalid (2011) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian memiliki implikasi teoritis dan praktis. Implikasi teoritis dalam penelitian ini bertujuan untuk mengkonfirmasi pengaruh dari stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini mengkonfirmasi teori pertukaran sosial (*social exchange theory*) menjelaskan bahwa stres kerja yang rendah dan motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai PNS Dinas Pariwisata Kota Denpasar. Hasil dari model teoritis tersebut menjelaskan bahwa stres kerja, dan motivasi kerja secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menjelaskan pentingnya peran stres kerja, dan motivasi kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai PNS Dinas Pariwisata Kota Denpasar.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai PNS Dinas Pariwisata Kota Denpasar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stress kerja maka semakin menurunnya tingkat kepuasan kerja pada pegawai PNS Dinas Pariwisata Kota Denpasar. Stres Kerja pegawai PNS Dinas Pariwisata Kota Denpasar terlihat signifikan di karenakan, pegawai memiliki kendala ekonomi seperti hutang yang dimiliki oleh setiap individu. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai PNS Dinas Pariwisata Kota Denpasar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pada pegawai PNS Dinas Pariwisata Kota Denpasar.

Saran yang dapat diberikan bagi Dinas Pariwisata Kota Denpasar khususnya pada Bagian Kepegawaian diharapkan untuk memperhatikan stres kerja pegawai PNS pada Dinas Pariwisata Kota Denpasar. Pimpinan diharapkan mampu meningkatkan suasana kerja yang aman bagi setiap pegawai dengan memperhatikan sistem pemberian gaji pegawai, apakah sudah sesuai dengan beban kerja atau belum. Suasana kerja yang aman dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Pihak instansi diharapkan untuk mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai agar tetap mampu meningkatkan produktivitas kerja terhadap instansi.

Motivasi kerja pegawai PNS Dinas Pariwisata Kota Denpasar harus selalu di perhatikan oleh instansi untuk mampu kembali menjalankan kinerja, yaitu mengembangkan pariwisata kota Denpasar setelah mengalami pandemi Covid-19. Pihak instansi diharapkan untuk selalu memperhatikan kepuasan kerja pegawai PNS Dinas Pariwisata Kota Denpasar dengan memberikan suasana kerja yang aman bagi setiap pegawai, sistem pemberian gaji pegawai apakah sudah sesuai dengan beban kerja atau belum dan pemberian promosi kepada pegawai. Kepuasan kerja yang tinggi mampu meningkatkan produktivitas pegawai PNS Dinas Pariwisata Kota Denpasar.

Penelitian ini mempunyai keterbatasan-keterbatasan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi peneliti berikutnya agar mendapatkan hasil yang lebih baik lagi, diantaranya penelitian yang dilakukan terbatas pada satu subjek penelitian, yaitu pegawai PNS Dinas Pariwisata Kota Denpasar, oleh karena itu disarankan agar peneliti selanjutnya memperluas orientasi penelitian pada lingkup organisasi yang lebih luas atau populasi yang lebih luas. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan variabel penelitian, serta mempertimbangkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

REFERENSI

- Abun, D., Magallanes, T., LalaineGraceForonda, S., PPaynaen, E., Agoot, F., & Pre, M. (2018). Measuring Employees Perception of the Existence of Organizational Politics and Job Satisfaction of Divine Word Colleges Employees in Ilocos Region, Philippines. *International Journal of Advanced Research*, 6(12), 113–125. <https://doi.org/10.21474/ijar01/8121>
- Afrizal, P. R., Musadieg, M. Al, & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja: Studi Pada Karyawan PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(1), 1–10.
- Ahsan, N., Abdullah, Z., Fie, D. Y. G., & Alam, S. S. (2009). A Study of Job Stres on Job Satisfaction among University Staff in Malaysia: Empirical Study. *European Journal of Social Sciences*, 8(1), 121–131.
- Andini, O. P., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap stres kerja dan turnover intention karyawan (Studi pada Karyawan PT Indolakto FactoryPandaan). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 54(1), 1.
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1). <https://doi.org/10.32528/smbi.v8i1.1764>
- Azeem, S. M. (2010). Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employees in the Sultanate of Oman. *Journal of Psychology*, 1(4), 295–299. <https://doi.org/10.4236/psych.2010.14038>. Azeez,
- Cekmecelioglu, H. G., G., A., & T, U. (2012). Effect of Emotional Intelligence on

- Job Satisfaction: An Empirical Study on Call Center Employees. *Journal Procedial Social and Behavior Science*, 5(8), 363–369.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874-900.
- Dewi, N. P. E. L., & Netra, I. G. S. K. (2015). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Matahari Bungalow Restaurant And Spa Legian Kuta-Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(7), 1933–1948.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Jamadin, N., Mohamad, S., Syarkawi, Z., & Noordin, F. (2015). Work-Family Conflict and Stress: Evidence from Malaysia. *Journal of Economics, Business and Management*, 3(2), 309–312.
- Jehanzeb. (2010). Impact of Rewards and Motivation on Job Satisfaction in Banking Sector of Saudi Arabia. *International Journal of Business and Social Science*, 3(1), 150–161.
- Jernigan, E., & Begs, J. (2010). Substitutes for Leadership and Job Satisfaction: Is There a Relationship? *Journal of Organizational Culture Communications and Conflict*, 14(2), 97–104.
- Karambut, C. A., Afnan, E., & Noormijati. (2012). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Perawat Unit Rawat Inap RS Panti Waluya Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(3), 655-668.
- Kerisna, M. A., & Suana, I. W. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen*, 6(7), 3962–3990.
- Khalid. (2011). The Impact of Rewards and Motivation on Job Satisfaction in Water Utility Industry. *International Journal on Financial Management and Economics*, 11(1), 255–260.
- Li, L. (2014). Work Stress, Work Motivation And Their Effects On Job Satisfaction In Community Health Workers: A Cross-Sectional Survey In China. *BMJ Open Journal*, 4(1), 1-9.
- Maleki, A. (2016). Evaluating The Relation Between Organizational Learning Culture and Customer Satisfaction Using Job Satisfaction's Mediating Variable in Insurance Industry. *The Turkish Online Journal of Design, Art and Communication, Special Edition*, 281–299.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Narasuci, W., Setiawan, M., & Noermijati, N. (2018). Effect Of Work Environment On Lecturer Performance Mediated By Work Motivation And Job

- Satisfaction. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 16(4), 645–653.
- Nugroho, A. D., & Kunartinah. (2012). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi Pada Pns Di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan). *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 19(2), 153–169.
- Paillé, P., Mejía-Morelos, J. H., Marché-Paillé, A., Chen, C. C., & Chen, Y. (2016). Corporate Greening, Exchange Process Among Co-workers, and Ethics of Care: An Empirical Study on the Determinants of Pro-environmental Behaviors at Coworkers-Level. *Journal of Business Ethics*, 136(3), 655–673. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2537-0>
- Parvaiz., L., Saba, B., Ambar, K., & Yasir, A. F. (2015). Impact of Stressors (Role conflict, Role overload, Leadership Support and Organizational Politics) on Job Stress and its subsequent impact on Turnover Intention. *International Journal of Business and Management Invention*, 4(10), 52–63.
- Praditya, I. M. D. I., & Putra, M. S. (2016). Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan Di Wina Holiday Villa. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(6), 3532–3559.
- Puangyoykeaw, K., & Nishide, Y. (2015). Organizational Commitment and Turnover Intention in Low-Skilled Immigrant Workers in Thailand: An Empirical Assessment of Need Satisfaction, Job Satisfaction and Overall Life Satisfaction Factors. *International Journal of Business and Management*, 10(5), 1–20. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v10n5p98>
- Puspitawati, N. M. D., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kualitas Layanan. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 8(2), 2302.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2011). *Organizational behavior* (14th ed.). Pearson education: New Jersey.
- Saleem, R., Mahmood, A., & Mahmood, A. (2010). Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organizations of Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 5(11), 213–222.
- Serenko, A., & Bontis, N. (2013). Global ranking of knowledge management and intellectual capital academic. *Journal of Knowledge Management*, 17(2), 307–326.
- Shurbagi, A. (2014). The Relationship between Transformational Leadership Style Job Satisfaction and The Effect of Organizational Commitment. *International Business Research*, 7(11), 126–138.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Susilo, J., & Satrya, I. H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover

Intention Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak. *E-Jurnal Manajemen*, 8(6), 3700–3729.

Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.

Tamtelahitu, R. (2011). *Pertukaran Sosial Antara Bandar Narkoba Dan Warga (Studi Di Kampung X)*. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Program Studi Pascasarjana Departemen Kriminologi Universitas Indonesia.

Yanthi, N. M. R. C. K., & Piartini, P. S. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Intensi Keluar pada Karyawan Puri Saron Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(10), 111–132.

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*, 8(3), 1203–1229.