

**ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI
EKSISTENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Pada Pegawai Dinas Pertanian Perikanan dan Pangan
Kabupaten Semarang)**

Isna Ayu Puspita, Ahyar Yuniawan¹
Email : isnayuspita@gmail.com

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50275, Phone: +622476486851

ABSTRACT

Job stress and existence motivation experienced by the employees in the organization can affect the employees' job satisfaction. The employees' job satisfaction can directly affect the fluctuation of employees' performance. The aim of this research is to examine and analyze the influence of job stress on job satisfaction, the influence of existence motivation on job satisfaction, the influence of job satisfaction on employees' performance, the influence of job stress on employees' performance through job satisfaction as intervening variable and the influence of existence motivation on employees' performance through job satisfaction as intervening variable.

The research population was the employees of Dinas Pertanian Perikanan dan Pangan Kabupaten Semarang that number 187 employees, then 90 employees were chosen as the sample of the research by using quota sampling technique. The method of data analysis used was multiple linear regression analysis. The data testing technique used was path analysis. The path analysis included: test validity, reliability test, classical assumption test, T test, F test, coefficient determination test and sobel test to examine the mediation effect.

Based on the result of this research, the researcher concludes that the job stress doesn't negatively and significantly affect the job satisfaction while the existence motivation positively and significantly affects the job satisfaction. The job satisfaction positively and significantly affects the employees' performance. The job stress doesn't negatively and significantly affect the employees' performance if it is mediated by the job satisfaction, whereas the existence motivation positively and significantly affects the employees' performance mediated by the job satisfaction.

Keyword: Job Stress, Existence Motivation, Job Satisfaction, and Employees' Performance

¹ Corresponding author

PENDAHULUAN

Manusia merupakan aset yang paling penting pada suatu organisasi. Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam menjalankan kegiatan pada suatu organisasi. Nampaknya, berbagai masalah organisasi yang ditemui saat ini, bisa dikaitkan dengan tingkat keselarasan yang tidak memadai antara sistem yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi dengan sumber daya manusianya sehingga menghasilkan *outcome* yang kurang efektif (Kakkos dan Trivellas, 2011). Pencapaian tujuan organisasi tentunya perlu didukung dengan kinerja para pegawainya. Manajemen strategis dari sumber daya manusia menjadi hal yang krusial untuk mencapai *outcome* dari organisasi maupun *outcome* secara individual, termasuk kinerja pegawai (Ooi dkk, 2007 dalam Kakkos dan Trivellas, 2011).

Organisasi dapat menjadikan kinerja sebagai tolok ukur untuk melakukan pelatihan tertentu, dalam rangka memperbaiki kinerja setiap pegawai yang dinilai masih kurang. Kinerja pegawai yang baik akan mendukung organisasi dalam melaksanakan sistem dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pegawai di dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan tersebut, tidak akan terhindar dari setiap kondisi yang dapat menghambat pekerjaan. Hambatan tersebut salah satunya adalah Stres Kerja.

Menurut Handoko (2001) dalam Rizkiyani & Saragih (2012) menjelaskan bahwa stres kerja yang dialami pegawai dapat membantu tetapi juga dapat merusak prestasi kerja. Apabila stres kerja tidak ditemukan maka tantangan-tantangan kerja juga tidak ada sehingga prestasi kerja juga cenderung rendah. Prestasi kerja yang rendah juga dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Sejalan dengan meningkatnya stres, prestasi kerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan.

Selain stres kerja, motivasi eksistensi pegawai juga dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Tingkat stres kerja yang rendah dan motivasi pegawai yang tinggi dapat mendukung kinerja pegawai menjadi lebih baik. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang ada pada diri seseorang untuk melakukan atau mencapai suatu tujuan. Terdapat berbagai macam teori mengenai motivasi, salah satunya yaitu Teori Motivasi ERG yang akan diadopsi pada penelitian kali ini. Teori Motivasi ERG dikemukakan oleh Clayton Alderfer pada tahun 1940. Teori ini dikembangkan dari Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, yang kemudian disimplifikasikan menjadi Kebutuhan Eksistensi (*Existence Needs*), Kebutuhan Berhubungan (*Relatedness Needs*), dan Kebutuhan Bertumbuh (*Growth Needs*).

Teori ERG yang disorot pada penelitian ini yaitu teori kebutuhan Eksistensi (*Existence Needs*). Asumsinya adalah bahwa kepuasan kebutuhan eksistensi pegawai dapat menjadi motivasi untuk memperbaiki kinerja. Pegawai akan merasa dihargai ketika kebutuhan eksistensinya dapat terpenuhi. Hal tersebut nantinya akan meningkatkan motivasi dari pegawai di dalam organisasi. Motivasi eksistensi dari pegawai dapat dipengaruhi oleh gaji, tunjangan, dan juga kebutuhan keamanan. Ketika ketiga kebutuhan ini dapat terpenuhi dari masing-masing pegawai maka kebutuhan eksistensi mereka akan tercapai. Dengan terpenuhinya kebutuhan eksistensi mereka, maka motivasi pun akan timbul dari masing-masing pegawai. Motivasi ini nantinya akan dapat mendukung kinerja pegawai menjadi lebih baik lagi.

Selain stres kerja dan motivasi eksistensi, faktor kepuasan kerja pegawai juga dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Kepuasan kerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh stres kerja dan motivasi eksistensi. Pegawai yang memiliki stres kerja yang rendah dan motivasi eksistensi yang tinggi akan cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Ketika kepuasan kerja dapat didukung dengan rendahnya stres kerja dan tingginya motivasi eksistensi maka hal tersebut akan dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh pegawai

Isu kepuasan kerja saat ini masih terus diteliti baik pada negara maju dan berkembang. Para peneliti menggunakan teknik yang berbeda-beda tergantung dari demografi dan sifat dari organisasi atau organisasinya. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi aspek yang cukup dipertimbangkan bagi sebuah organisasi dalam rangka mengurangi angka *turnover*.

Terdapat beberapa *research gap* yang menjadi latar belakang dilakukannya penelitian ini, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Sari, Muis, Hamid, & Sari (2012), yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja yang sering dirasakan oleh karyawan pada Bank Syariah Mandiri kantor cabang Makassar yaitu ketika karyawan harus mengerjakan pekerjaan yang diluar dari tanggungjawabnya. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Dwi Rizkiyani dan Susanti R. Saragih (2012) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh secara tidak signifikan dan negatif pada petugas lembaga permasyarakatan. Pada penelitian ini dinyatakan pula bahwa rendahnya persepsi pegawai lembaga permasyarakatan Kelas IIA anak pria Tangerang mengenai stres kerja menjadi penyebab kecilnya pengaruh yang terjadi antara stres kerja terhadap kinerja pegawai.

Selain itu terdapat juga gap yang dapat dilihat dari penelitian Panagiotis Trivellas (2011) yang mengatakan bahwa motivasi Eksistensi, Pertumbuhan, dan Hubungan (ERG) masing-masing memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga menyatakan bahwa pengaruh langsung yang dihasilkan dari hubungan antara variabel motivasi terhadap kinerja memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan ketika melalui variabel komitmen karyawan yang merupakan variabel moderasi. Berbeda dengan penelitian yang juga dilakukan oleh Panagiotis Trivellas bersama dengan Nikolaos Kakkos (2011) yang menyatakan bahwa motivasi eksistensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian tersebut, dinyatakan bahwa motivasi eksistensi dan motivasi hubungan berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara motivasi bertumbuh memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dinyatakan juga bahwa pemenuhan kebutuhan eksistensi (gaji) bukan sebagai faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dimana gaji lebih cenderung menjadi *hygiene factor* (dibanding sebagai motivator) yang dapat mencegah pegawai untuk merasa tidak puas (pencegahan tersebut tidak dapat membantu meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai).

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis dan mengimplementasikan pengaruh antara motivasi eksistensi dan kepuasan kerja, untuk menganalisis dan mengimplementasikan pengaruh antara stres kerja dan kepuasan kerja, untuk menganalisis dan mengimplementasikan pengaruh antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai, untuk menganalisis dan mengimplementasikan pengaruh antara motivasi eksistensi dan kinerja pegawai, serta untuk menganalisis dan mengimplementasikan pengaruh antara stres kerja dan kinerja pegawai.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Hubungan antara Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja

Stres kerja diartikan sebagai respon fisik dan emosional yang berbahaya yang bisa saja terjadi ketika sedang melakukan pekerjaan. Hal tersebut bisa saja terjadi dikarenakan ketidaksesuaian antara persyaratan pekerjaan dengan kemampuan, sumber daya, dan kebutuhan pekerja (NIOSH, 1999). Sedangkan kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan senang yang dihasilkan dari persepsi seseorang bahwa nilai penting dari pekerjaannya dapat terpenuhi atau memiliki kemungkinan untuk dapat terpenuhi (Wager dan Hollenbeck, 2012 dalam Gordon, 2017).

Pada penelitian yang dilakukan oleh (C. N. C. Dewi, Bagia, & Susila, 2014), stres kerja memiliki hubungan yang negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian

Dewi & Netra (2015) juga menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H1 : Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Hubungan antara Motivasi Eksistensi dengan Kepuasan Kerja

Motivasi eksistensi merupakan salah satu bagian dari teori Motivasi ERG Alderfer. Teori ERG menjelaskan mengenai kebutuhan manusia yang terbagi menjadi kebutuhan Eksistensi, kebutuhan Hubungan, dan kebutuhan Bertumbuh. Motivasi eksistensi mencakup semua bentuk kebutuhan material dan fisiologis. Sedangkan kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang positif mengenai pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaannya (Robin dan Judge, 2015).

Penelitian yang dilakukan oleh Roesminingsih (2014) yang menggunakan teori ERG sebagai indikator motivasi, menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan kepuasan. Negara, dkk (1999) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa motivasi yang terdiri dari indikator Existence (kebutuhan akan eksistensi), Relatedness (kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak lain), Growth (kebutuhan akan pertumbuhan) dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

H2 : Motivasi eksistensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja

Kinerja adalah serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan organisasi, baik itu secara positif ataupun negatif (Colquitt, dkk., 2008 dalam Rachmawati & Hidayanto, 2017). Teori ini menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh mekanisme individu, terdiri dari : kepuasan kerja; motivasi; stres; keadilan, etika, dan kejujuran; serta pembelajaran dan pembuatan keputusan. Pada teori ini, kepuasan kerja ditempatkan pada urutan teratas karena dianggap sebagai salah satu faktor yang paling menentukan keberhasilan kinerja.

Sununta Siengthai dan Patarakhuan Pila-Ngarm (2016) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian yang dilakukan oleh Yuliana, Budi, & Gagah (2013) juga ditemukan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Hubungan antara Stres Kerja dengan Kinerja

Stres kerja umumnya dianggap sebagai tantangan yang cukup besar tidak hanya untuk individu namun juga untuk kesehatan mental serta fisik, serta kesehatan organisasi. Pekerja yang merasa stres akan cenderung kurang sehat baik secara mental maupun fisik, kurang merasa termotivasi, kurang produktif, serta merasa tidak aman saat menjalankan pekerjaan (Chang, Chen, Job, & Job, 2018). Menurut Colquitt (2013) dalam Sudarmi (2015) stres akan berpengaruh pada gangguan physiological, psychological dan behavioral. Colquitt, dkk (2009) dalam Syafitri (2016) mengemukakan bahwa secara umum kinerja dipengaruhi oleh komponen: mekanisme individual, karakteristik individu, mekanisme kelompok dan mekanisme organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Sari, dkk (2012) menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja. Rizkiyani & Saragih (2012) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H4 : Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja

Hubungan antara Motivasi Eksistensi dengan Kinerja

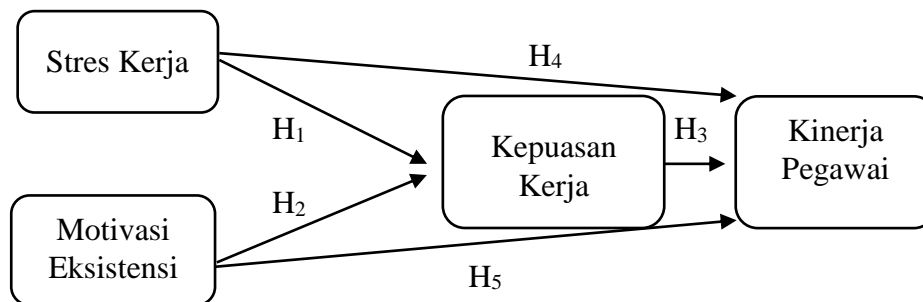
Motivasi eksistensi berkaitan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti contohnya makan, minum, gaji, keamanan kondisi kerja (Mangkunegara, 2009). Sesuai dalam diagram kinerja menurut teori Colquitt (2008) yang menjelaskan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh motivasi, sehingga dapat diartikan untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara meningkatkan faktor motivasi seseorang dalam bekerja di organisasinya.

Panagiotis Trivellas (2011) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi ERG berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Luth, Heru, Muhammad, & Riza (2014) juga menyatakan bahwa variabel Kebutuhan Eksistensi, Kebutuhan Hubungan Sosial dan Kebutuhan Pertumbuhan memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai

H5 : Motivasi eksistensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Kerangka Pemikiran Teoritis

Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber : Kakkos dan Trivellas, 2011

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Terdapat empat variabel di dalam penelitian ini, yaitu kinerja pegawai sebagai variabel dependen, kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*, serta stres kerja dan motivasi eksistensi sebagai variabel independen. Populasi pada penelitian ini yaitu 187 pegawai Dinas Pertanian Perikanan dan Pangan Kabupaten Semarang. Sampel pada penelitian ini dihitung menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Tabachnick dan Fidell dan diperoleh hasil bahwa sampel yang digunakan minimal sebanyak 82 orang sehingga pada penelitian ini sampel yang digunakan yaitu sebanyak 90 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *quota sampling*. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan *software SPSS 23*. Uji analisis jalur tersebut meliputi: uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji f, uji koefisien determinasi dan uji sobel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Kelayakan Instrumen

Uji kelayakan instrumen terdiri dari Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Hasil uji validitas menjelaskan bahwa nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO-MSA) lebih besar (>) 0,50 yaitu sebesar 0,664. Hasil tersebut berarti data hasil kuesioner yang dibagikan kepada 90 responden sudah memenuhi syarat untuk analisis faktor. Keseluruhan indikator yang terdapat dalam *rotated component matrix* memiliki validitas konstruk yang konvergen, loading factor dari masing-masing indikator pada setiap variabel menunjukkan angka diatas 0,50.

Sedangkan hasil uji reliabilitas menunjukkan Koefisien Alfa (*Cronbach Alpha*) yang dihasilkan menjelaskan bahwa masing-masing indikator memiliki nilai diatas 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator dari setiap variabel sudah dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk mengukur variabel secara lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heterokedastisitas, dan Uji Linearitas. Berdasarkan hasil uji normalitas, diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel motivasi eksistensi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai sudah diatas 0,05. Sementara pada variabel stres kerja, nilai signifikansinya di bawah 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data untuk variabel motivasi eksistensi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai pada penelitian ini sudah berdistribusi dengan normal menurut uji Kolmogorov-Smirnov dan Saphiro Wilk. Sementara untuk variabel stres kerja, dapat dikatakan bahwa data dari variabel stres kerja tidak berdistribusi dengan normal menurut uji Kolmogorov-Smirnov dan Saphiro Wilk. Hal ini dikarenakan respon yang diberikan tergolong sedang cenderung rendah berdasarkan analisis angka indeks untuk variabel stres kerja, selain itu arah dari hubungan stres kerja terhadap variabel kepuasan kerja dan kinerja pegawai juga negatif.

Berdasarkan uji multikolinieritas, dapat diketahui bahwa pada model 1, nilai *tolerance* dari variabel stres kerja dan motivasi eksistensi sebesar 0,963 yang berarti lebih besar ($>$) dari 0,1, serta nilai VIF sebesar 1,038 yang berarti kurang dari ($<$) dari 10. Sementara itu pada model 2 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* dari variabel stres kerja, motivasi eksistensi, dan kepuasan yang dihasilkan lebih besar ($>$) dari 0,1, serta nilai VIF dari masing-masing variabel kurang dari ($<$) 10. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa pada model regresi 1 dan model regresi 2 tidak terdapat hubungan multikolinieritas. Hal tersebut berarti bahwa diantara variabel bebas (independen) tidak saling mempengaruhi antara satu sama lain.

Berdasarkan uji heterokedastisitas, grafik *scatterplot* yang dihasilkan menunjukkan bahwa model 1 dan model 2 dapat dikatakan tidak terdapat adanya heterokedastisitas. Hal tersebut dikarenakan gambar titik-titik pada grafik tersebut tidak membentuk pola tertentu (secara acak). Oleh karena itu dapat ditarik kesimpulan bahwa data pada penelitian ini tidak terdapat adanya heterokedastisitas. Hal ini berarti bahwa fungsi pada regresi dalam penelitian ini tidak muncul varian persamaan antara satu dengan lainnya.

Berdasarkan tabel hasil uji linearitas, dapat diperoleh kesimpulan bahwa variabel Stres kerja (X1) bersifat tidak linear terhadap variabel Kepuasan kerja (Y1). Hasil tersebut ditunjukkan dengan melihat nilai sig. pada *Linearity* yang lebih besar dari 0,05 yaitu 0,117. Sementara dari keempat hasil lainnya, diperoleh kesimpulan bahwa variabel independen bersifat linear terhadap variabel dependennya. Variabel Motivasi eksistensi (X2) bersifat linear terhadap variabel Kepuasan kerja (Y1) dengan nilai sig. pada *Linearity* yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Variabel Kepuasan kerja (Y1) bersifat linear terhadap variabel Kinerja pegawai (Y2) dengan nilai sig. pada *Linearity* sebesar 0,000. Variabel Stres kerja (X1) bersifat linear terhadap variabel Kinerja pegawai (Y2) dengan nilai sig. pada *Linearity* sebesar 0,006. Variabel Motivasi eksistensi (X2) bersifat linear terhadap variabel Kinerja pegawai dengan nilai sig. pada *Linearity* sebesar 0,000.

Uji Goodness of Fit

Uji Goodness of Fit terdiri dari Uji F, Uji Koefisien Determinasi (R^2), dan Uji t. Dilihat dari hasil uji F, diperoleh hasil bahwa model 1 menunjukkan hasil nilai F_{hitung} sebesar 26,982 yang berarti lebih besar dari F_{tabel} yaitu 2,71 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi F tersebut lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat diartikan

bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang artinya variabel stres kerja dan motivasi eksistensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

Sedangkan pada model 2, diperoleh hasil nilai F_{hitung} sebesar 94,525 yang lebih besar dari F_{tabel} yaitu 2,71 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi F tersebut lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat diartikan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang artinya variabel stres kerja, motivasi eksistensi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, dapat diketahui bahwa model 1 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,369 yang dapat diartikan bahwa 36,9% variasi dari kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja dan motivasi eksistensi. Sementara sisanya yaitu sebesar 63,1% kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Hasil yang diperoleh juga menunjukkan bahwa model 2 menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,759 yang dapat diartikan bahwa 75,9% variasi dari kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja dan motivasi eksistensi. Sementara sisanya yaitu sebesar 24,1% kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan, dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien determinasi total sebesar 63,3%, yang dapat diartikan bahwa data dalam model dapat menjelaskan 63,3% informasi melalui model dan sisanya sebesar 36,7% dijelaskan oleh error dan variabel lain diluar model.

Melihat dari hasil uji t , dapat diketahui bahwa model 1 menunjukkan hasil nilai t_{hitung} untuk variabel stres kerja sebesar -0,647 dengan angka signifikansi sebesar 0,519. Menggunakan batas signifikansi 0,05 dan df ($n-2$) yakni 88, maka didapat t_{tabel} sebesar 1,66. Berdasarkan data tersebut maka diperoleh hasil bahwa t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} , yang berarti bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak. Selain itu, nilai signifikansi yang dihasilkan lebih dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi eksistensi sebesar 7,056 dengan angka signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan data tersebut, maka diperoleh hasil bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan nilai signifikansi yang dihasilkan kurang dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi eksistensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selain itu, dapat diketahui bahwa model 2 menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel stres kerja sebesar -2,127 dengan angka signifikansi sebesar 0,036. Sedangkan variabel motivasi eksistensi menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 7,131 dengan angka signifikan sebesar 0,000. Sementara untuk variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 7,055 dengan angka signifikansi sebesar 0,000. Menggunakan batas signifikansi 0,05 dan df ($n-2$) yakni 88, maka didapat t_{tabel} sebesar 1,66. Berdasarkan data tersebut, didapatkan hasil bahwa t_{hitung} pada variabel stres kerja, motivasi eksistensi, dan kepuasan kerja lebih besar dari t_{tabel} sehingga dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan hasil nilai signifikansi variabel stres kerja, motivasi eksistensi, dan kepuasan kerja diperoleh kurang dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Sedangkan variabel motivasi eksistensi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Analisis Jalur (Path Analysis)

Tabel 1. Hasil Koefisien Persamaan Linier Berganda

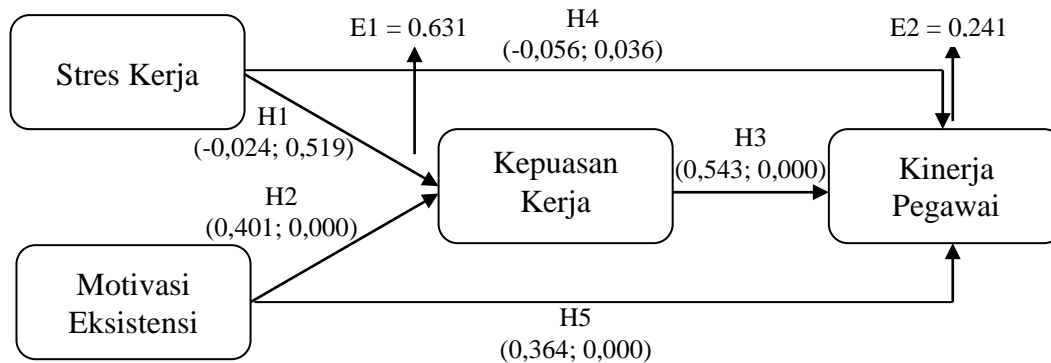
	Model 1			Model 2		
	Koefisien Jalur (b)	T	Sig	Koefisien Jalur (b)	T	Sig
Stres kerja (X ₁)	-0,024	-0,647	0,519	-0,056	-2,127	0,036
Motivasi eksistensi (X ₂)	0,401	7,056	0,000	0,364	7,131	0,000
Kepuasan kerja (Y ₁)				0,543	7,055	0,000
F	26,982		0,000	94,525		0,000
R ²	0,369			0,759		

Sumber : Data primer diolah, 2018

Hasil uji regresi model pertama menunjukkan variabel stres kerja (X₁) berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja (Y₁) dan motivasi eksistensi (X₂) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y₁) serta nilai signifikansi < 0,05. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi stres kerja maka kepuasan kerja akan semakin menurun, dan semakin tinggi tingkat motivasi eksistensi pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja. Variabel motivasi eksistensi lebih dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dibandingkan dengan variabel stres kerja.

Sedangkan hasil uji regresi model kedua menunjukkan variable stres kerja (X₁) berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai (Y₂), sedangkan variabel motivasi eksistensi (X₂) dan kepuasan kerja (Y₁) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y₂), serta memiliki nilai signifikansi > 0,05. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi stres kerja, maka kinerja pegawai akan semakin menurun, sedangkan semakin tinggi motivasi eksistensi dan kepuasan kerja pegawai, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Variabel motivasi eksistensi lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dibandingkan variabel stres kerja dan kepuasan kerja.

Gambar 2. Hasil Analisis Jalur



Sumber : Data primer diolah, 2018

Pengaruh Langsung, Tidak Langsung, serta Pengaruh Total antar Variabel

Penelitian ini memiliki 3 variabel independen yaitu X₁, X₂, Y₁ dan 1 variabel dependen yaitu Y₂. Sehingga dapat disimpulkan seberapa besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung dari masing-masing variabel.

Stres kerja (X₁) memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja pegawai (Y₂). Stres kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai sebesar -0,056 x 100% = -5,6% dan berpengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja (Y₁) sebesar -0,024 x 0,543 x 100% = -1,3%. Maka demikian pengaruh total stres kerja (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y₂) sebesar -6,9%.

Sementara itu, motivasi eksistensi (X_2) memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja pegawai (Y_2). Motivasi eksistensi berpengaruh langsung terhadap organizational commitment sebesar $0,364 \times 100\% = 36,4\%$ dan berpengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja (Y_1) sebesar $0,401 \times 0,543 \times 100\% = 21,8\%$. Maka demikian pengaruh total motivasi eksistensi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y_2) sebesar 58,2%.

Berdasarkan hasil diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil dari perhitungan pengaruh variabel stres kerja secara langsung terhadap kinerja pegawai lebih besar daripada melalui variabel kepuasan kerja. Bahkan ditemukan hasil bahwa variabel kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa variabel stres kerja akan mempengaruhi variabel kinerja pegawai apabila tidak dimediasi oleh variabel kepuasan kerja. Sedangkan variabel motivasi eksistensi memiliki pengaruh langsung terhadap variabel kinerja pegawai yang lebih besar dibandingkan ketika melalui variabel kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi eksistensi akan tetap mempengaruhi variabel kinerja pegawai meskipun tidak memediasi secara besar pengaruhnya terhadap variabel kepuasan kerja.

Uji Sobel (*Sobel Test*)

Berdasarkan hasil perhitungan uji sobel, dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} untuk hubungan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebesar -0,6516 maka kurang dari nilai t_{tabel} 1,66. Sehingga dapat dikatakan tidak ada pengaruh tidak langsung dari stres kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja yang negatif dan signifikan dengan nilai signifikan sebesar $0,02 < 0,05$.

Sedangkan untuk nilai t_{hitung} untuk hubungan antara motivasi eksistensi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebesar 4,84 maka lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,66. Sehingga, ada pengaruh tidak langsung walaupun tidak terlalu besar dari variabel motivasi eksistensi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja yang positif dan signifikan dengan nilai signifikan sebesar $0,04 < 0,05$.

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dijelaskan di atas, maka gambaran untuk hasil analisis tersebut dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :

Pembahasan

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji t untuk variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja ($-0,647 < 1,66$; $0,519 > 0,05$), hipotesis pertama yang diajukan pada penelitian ini terbukti ditolak. Sehingga, hasil yang diperoleh yaitu stres kerja tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pertanian Perikanan dan Pangan Kabupaten Semarang. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat dikatakan bahwa tinggi rendahnya tingkat stres kerja pegawai belum tentu mempengaruhi terhadap tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Puspasari, Wahyudi, & Suprayitno (2017) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Secara keseluruhan, dapat dikatakan stres kerja yang dialami tidak selalu mempengaruhi kepuasan pegawai secara signifikan karena pegawai merasa terdapat variabel lain yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap kepuasan kerja. Skor indeks kerja tertinggi didapat dari pernyataan para pegawai merasa bahwa jumlah pegawai yang ada belum tentu dapat dikatakan memadai secara kompetensi untuk mengerjakan semua pekerjaan yang harus diselesaikan, hal ini dibuktikan dengan terlalu banyaknya program dari 3 dinas berbeda yang harus dikerjakan oleh sejumlah pegawai yang terbilang sedikit. Tidak seimbangnya jumlah pegawai dengan jumlah program yang harus dikerjakan

menyebabkan pegawai merasakan stres yang tinggi. Di sisi lain, pegawai merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan meskipun pekerjaan tersebut tergolong banyak. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa pegawai masih merasa puas dengan pekerjaan yang telah dilakukan meskipun pekerjaan yang harus dilakukan pegawai tergolong banyak.

Stres kerja dan kepuasan kerja pada penelitian ini berbanding terbalik sehingga Dinas Pertanian Perikanan dan Pangan Kabupaten Semarang perlu melakukan langkah manajerial untuk menekan stres kerja pegawai guna menaikkan kepuasan kerjanya. Langkah manajerial yang dapat dilakukan yaitu dengan memaksimalkan kompetensi pegawai yang ada sehingga dapat mengimbangi banyaknya pekerjaan yang ada. Pemaksimalan kompetensi pegawai ini dapat dilakukan dalam bentuk program *upgrading*. Program ini dilakukan dengan cara memberikan pelatihan dan peningkatan standar yang dilakukan secara berkala. Program *upgrading* ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan pegawai secara bertahap. Peningkatan kemampuan pegawai ini akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja yang dirasakan pegawai karena pegawai merasa bahwa kompetensi yang dimiliki sudah memadai untuk menyelesaikan berbagai pekerjaan. Hal ini membuat pegawai merasa bahwa penambahan jumlah SDM bukanlah suatu hal yang mendesak untuk dilakukan.

Pengaruh Motivasi Eksistensi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji t untuk variabel motivasi eksistensi terhadap kepuasan kerja ($7,056 > 1,66$; $0,000 < 0,05$), maka hipotesis kedua yang diajukan pada penelitian ini terbukti diterima. Sehingga, hasil yang diperoleh yaitu motivasi eksistensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pertanian Perikanan dan Pangan Kabupaten Semarang. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi eksistensi yang dirasakan pegawai, maka semakin meningkat pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Roesminingsih (2014) serta Negara, dkk (1999) yang menyatakan bahwa motivasi eksistensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Perolehan gaji pada pegawai Dinas Pertanian Perikanan dan Pangan Kabupaten Semarang yang merupakan Pegawai Negeri Sipil sudah diatur oleh pemerintah sehingga pembagian gaji sudah tentu dirasa adil dan juga mencukupi bagi setiap pegawai pada masing-masing golongan. Dinas Pertanian Perikanan dan Pangan Kabupaten Semarang sudah memberikan dukungan terhadap motivasi eksistensi pegawai, seperti pemberian gaji dan tunjangan yang sesuai dengan jabatan masing-masing pegawai. Ketika pegawai merasa didukung dari segi motivasi eksistensi yang dibutuhkan, maka kepuasan kerja pegawai pun akan meningkat. Kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi yang tinggi, hal ini dikarenakan adanya pemenuhan kebutuhan eksistensi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan (Negara, dkk (1999)). Hasil ini menunjukkan bahwa variabel motivasi eksistensi berhubungan positif, signifikan dan juga linear ($0,000 < 0,05$) terhadap variabel kepuasan kerja.

Hasil jawaban responden pada variabel motivasi eksistensi untuk indikator “program tunjangan tambahan yang diberikan perusahaan sudah meliputi hampir semua kebutuhan keamanan kerja yang saya inginkan” menunjukkan skor yang tergolong rendah yaitu sebesar 61,11%. Hal tersebut menunjukkan bahwa kebutuhan keamanan yang diinginkan oleh pegawai belum seluruhnya terpenuhi. Berdasarkan hal tersebut maka langkah manajerial yang dapat dilakukan oleh Dinas Pertanian Perikanan dan Pangan Kabupaten Semarang yaitu dengan menciptakan Sistem Manajemen Pengamanan di dalam kantor. Sistem tersebut dapat dilakukan dengan memberlakukan aturan bagi para tamu seperti dengan memberikan kartu ijin masuk ketika akan memasuki kantor.

Sistem Manajemen Pengamanan ini bertujuan untuk memberikan rasa aman bagi pegawai yang sedang bekerja. Pegawai tidak akan merasa terganggu dengan keberadaan tamu di dalam kantor. Rasa aman ini nantinya akan mendukung pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih fokus sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik lagi. Ketika pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan kebutuhan keamanan pegawai terpenuhi maka akan semakin mendukung pula kepuasan kerja pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t untuk variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai ($7,055 > 1,66$; $0,000 < 0,05$), maka hipotesis ketiga yang diajukan pada penelitian ini terbukti diterima. Sehingga, hasil yang diperoleh yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Perikanan dan Pangan Kabupaten Semarang. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Sununta Siengthai and Patarakhuan Pila-Ngarm (2016) serta Yuliana, Budi, & Gagah (2013) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel penilaian kinerja, pegawai pada Dinas Pertanian Perikanan dan Pangan Kabupaten Semarang memiliki kinerja yang baik dan meningkat dari tahun ke tahun. Peningkatan kinerja tersebut juga turut dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang dirasakan pegawai. Kepuasan kerja pegawai Dinas Pertanian Perikanan dan Pangan Kabupaten Semarang juga dipengaruhi oleh indikator kepuasan pegawai terhadap rekan sekerja yang memiliki nilai indeks tertinggi kedua yaitu sebesar 72,22%. Hal ini dikarenakan pegawai yang terdapat pada Dinas Pertanian Perikanan dan Pangan Kabupaten Semarang rata-rata memiliki masa kerja diatas 15 tahun sehingga sudah saling mengenal antara satu dengan lainnya dan sudah merasa nyaman untuk bekerja bersama. Pegawai yang merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan di dalam organisasi akan memberikan perasaan positif dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga kinerjanya pun meningkat. Hal tersebut membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif, signifikan dan linear ($0,000 > 0,05$) terhadap kinerja pegawai.

Nilai indeks pada variabel kepuasan kerja untuk indikator kepuasan terhadap pimpinan langsung menunjukkan hasil yang tergolong paling rendah yaitu sebesar 68,73%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pegawai masih merasa pimpinan langsung yang membawahnya belum mendukung kepuasan kerjanya. Berdasarkan hal tersebut maka langkah manajerial yang dapat dilakukan oleh Dinas Pertanian Perikanan dan Pangan Kabupaten Semarang untuk dapat terus meningkatkan kepuasan kerja pegawai yaitu dengan melakukan pendekatan terhadap pegawai. Pendekatan tersebut dapat dilakukan dengan cara melakukan diskusi serta *brainstorming*.

Pelaksanaan dikusi dan *brainstorming* yang dilakukan secara rutin akan menciptakan kondisi yang lebih nyaman bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya di dalam organisasi. Pegawai juga akan merasa lebih didengar oleh atasan sehingga atasan lebih mengetahui hambatan yang dirasakan oleh bawahannya. Hal tersebut akan mendorong pegawai untuk memberikan kinerja yang lebih baik lagi dan suasana di dalam organisasi pun akan menjadi lebih menyenangkan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t untuk variabel stres kerja terhadap kinerja pegawai ($-2,127 > 1,66$; $0,036 < 0,05$), maka hipotesis keempat yang diajukan pada penelitian ini terbukti diterima. Sehingga, hasil yang diperoleh yaitu stres kerja berpengaruh negatif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Perikanan dan Pangan Kabupaten Semarang. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat dikatakan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dirasakan pegawai, maka akan menyebabkan penurunan pada kinerja pegawai. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Sari, dkk (2012) dan Rizkiyani & Saragih (2012) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Nilai indeks untuk indikator ketujuh pada variabel stres kerja termasuk tinggi yaitu sebesar 46,67% yang berarti bahwa pegawai seringkali merasa harus bertanggungjawab atas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai lain. Hal tersebut dikarenakan banyaknya program yang ada pada Dinas Pertanian Perikanan dan Pangan Kabupaten Semarang sehingga pegawai dituntut untuk menyelesaikan berbagai macam pekerjaan dan membuat *jobdesc* pada setiap pegawai menjadi kurang jelas. Namun secara keseluruhan, nilai indeks untuk variabel stres kerja tergolong sedang cenderung rendah sehingga menyebabkan variabel kinerja pegawai memiliki nilai indeks yang tergolong sedang cenderung tinggi. Hal ini didukung oleh tabel penilaian kinerja pegawai Dinas Pertanian Perikanan dan Pangan Kabupaten Semarang yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai setiap tahunnya meningkat.

Pegawai pada Dinas Pertanian Perikanan dan Pangan Kabupaten Semarang seringkali merasa harus bertanggungjawab atas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai lain, oleh karena itu langkah manajerial yang dapat dilakukan yaitu dengan memperjelas pembagian *jobdesc* bagi masing-masing pegawai. Pembagian *jobdesc* secara jelas tersebut dilakukan dengan cara memberikan daftar tanggung jawab secara spesifik untuk masing-masing pegawai sehingga seorang pegawai tidak perlu bertanggung jawab atas kesalahan yang mungkin ditimbulkan oleh pegawai lain.

Pembagian *jobdesc* secara jelas tersebut dapat membantu pegawai untuk bertanggung jawab pada masing-masing pekerjaannya. Ketika pegawai merasa apa yang dikerjakannya harus dapat dipertanggungjawabkan maka pegawai akan lebih berhati-hati dan serius dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Hal ini akan mendorong pegawai untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi.

Pengaruh Motivasi Eksistensi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t untuk variabel motivasi eksistensi terhadap kinerja pegawai ($7,131 > 1,66$; $0,000 < 0,05$), maka hipotesis kelima yang diajukan pada penelitian ini terbukti diterima. Sehingga, hasil yang diperoleh yaitu motivasi eksistensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Perikanan dan Pangan Kabupaten Semarang. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi eksistensi yang dirasakan pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Panagiotis Trivellas (2011) serta Luth, Heru, Muhammad, & Riza (2014) yang menyatakan bahwa motivasi eksistensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Gaji dan tunjangan tambahan yang diberikan kepada pegawai Dinas Pertanian Perikanan dan Pangan Kabupaten Semarang sudah sesuai dengan aturan pemerintah sehingga pembagian gaji sudah tentu dirasa adil dan juga mencukupi bagi setiap pegawai pada masing-masing golongan. Dinas Pertanian Perikanan dan Pangan Kabupaten Semarang sudah memberikan dukungan terhadap motivasi eksistensi pegawai, seperti pemberian gaji dan tunjangan yang sesuai dengan jabatan masing-masing pegawai. Pemenuhan motivasi eksistensi tersebut berdampak positif pada kinerja pegawai, hal tersebut dapat dilihat dari tabel penilaian kinerja pegawai yang cenderung naik dari tahun ke tahun. Kinerja pegawai muncul sebagai akibat dari motivasi yang diberikan oleh Dinas Pertanian Perikanan dan Pangan Kabupaten Semarang kepada pegawai, khususnya dengan

pemberian bonus, gaji, jaminan-jaminan, serta keamanan, maka pegawai menjadi merasa lebih aman, nyaman, dan juga merasa terdorong untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan pun dapat terselesaikan dengan baik (Luth, Heru, Muhammad, & Riza, 2014)

Hasil nilai indeks terendah untuk pernyataan “Gaji yang saya terima sesuai dengan tuntutan pekerjaan saya” masih belum tergolong tinggi yaitu sebesar 61.59%. Berdasarkan hasil tersebut, maka langkah manajerial yang dapat dilakukan untuk terus meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi eksistensi yaitu dengan pembagian tuntutan pekerjaan secara merata. Pembagian tuntutan pekerjaan tersebut dapat dilakukan dengan cara pembagian *jobdesc* mengenai tanggung jawab yang harus dipenuhi bagi setiap pegawai secara adil dan merata.

Pembagian tuntutan pekerjaan secara merata ini bertujuan untuk meringankan tuntutan yang dirasakan oleh masing-masing pegawai. Ketika tuntutan pekerjaan yang dirasakan pegawai tidak terlalu tinggi maka pegawai akan merasa gaji yang diperoleh sebanding dengan tuntutan pekerjaan yang dirasakan. Pegawai yang merasa gajinya mendukung akan merasa terdorong untuk menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik. Hal ini akan meningkatkan motivasi eksistensi pegawai sehingga dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan.

KESIMPULAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas, diperoleh hasil bahwa hipotesis 1 yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja ditolak. Sehingga, hasil yang diperoleh yaitu stres kerja tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hipotesis 2 yang menyatakan motivasi eksistensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja diterima. Hipotesis 3 yang menyatakan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima. Hipotesis 4 yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai diterima. Hipotesis 5 yang menyatakan motivasi eksistensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.

Hasil penelitian diatas juga menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening tidak dapat memediasi hubungan antara stres kerja dan kinerja pegawai. Namun, variabel kepuasan kerja memberikan pengaruh mediasi yang signifikan dalam memediasi hubungan antara motivasi eksistensi dan kinerja pegawai.

Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu pertanyaan terbuka yang terdapat pada kuesioner kurang dapat dipahami oleh responden sehingga banyak pertanyaan yang tidak dijawab serta responden pada penelitian ini meliputi pegawai teknis yang bertugas di kantor dan pegawai lapangan yang bertugas diluar kantor sehingga bentuk stres kerja yang dirasakan juga berbeda. Saran yang dapat diberikan untuk penelitian kedepannya yaitu sebaiknya penyusunan pertanyaan terbuka pada kuesioner menggunakan susunan kalimat dalam bahasa yang lebih mudah dipahami bagi responden, supaya kuesioner dapat terisi sesuai harapan. Selain itu, sebaiknya keseluruhan responden memiliki kondisi kerja yang sama, bukan percampuran antara pegawai teknis yang bekerja di kantor dengan pegawai lapangan yang bekerja di luar kantor. Pegawai dengan kondisi kerja yang sama akan cenderung merasakan stres yang sejenis pula.

REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Chang, C., Chen, F., Job, Á., & Job, Á. (2018). *Frontier Computing*, 422. <https://doi.org/10.1007/978-981-10-3187-8>

- Dewi, C. N. C., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2014). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 2(2).
- 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, 4(7), 1933–1948.
- Gordon, P. A. (2017). Exploring generational cohort work satisfaction in hospital nurses. *Leadership in Health Services*, 30(3), 233–248. <https://doi.org/10.1108/LHS-02-2016-0008>
- Kakkos, N., & Trivellas, P. (2011). Investigating the link between motivation, work stress and job performance. Evidence from the banking industry. *8th International Conference on Enterprise Systems, Accounting and Logistics (8th ICESAL '11) 10-12 July 2011, Thassos, Greece*, (July), 408–428.
- Luth, R. I., Heru, L., Muhammad, S., & Riza, F. (2014). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis Agustus*, 13(1), 1–8. Retrieved from <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/viewFile/530/729>
- Negara, G. D., S, S. W. L. H., Dwipayana, I. K. M., Manajemen, J., Ekonomi, F., & Unej, U. J. (1999). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Pada PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Jember (The Effect Quality of Work Life on The Employee Job Satisfaction Through Motivation at PT Bank Syariah Mandiri Kantor C, (1996).
- NIOSH. (1999). Stress At Work. *National Institute for Occupational Safety and Health*, (99–101), 10. <https://doi.org/http://www.cdc.gov/niosh>
- Puspasari, A., Wahyudi, A., & Suprayitno,). (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Moderasi, 381–389.
- Rachmawati, M., & Hidayanto, T. (2017). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA PT. PRODIA WIDYAHUSADA CABANG SUNTER JAKARTA, 4(1), 77–91.
- Rizkiyani, D., & Saragih, S. R. (2012). Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Pada, 12(1), 27–44.
- Roesminingsih, M. A. R. (2014). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMK ADB Invest Se-Kota Surabaya. *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 4(4), 122–133.
- Sari, R., Muis, M., Hamid, N., & Sari, R. (2012). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada bank syariah mandiri kantor cabang makassar, 1(1), 87–93.
- Sununta Siengthai and Patarakhuan Pila-Ngarm. (2016). The Interaction Effect of Job Redesign and Job Satisfaction on Employee Performance. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-10-2012-0012>
- Trivellas, P. (2011). Work motivation and job performance of frontline employees: the mediating role of organizational commitment. ... *and Engineering Management (IEEM), 2011 IEEE ...*, 1878–1882. Retrieved from http://ieeexplore.ieee.org/xpls/abs_all.jsp?arnumber=6118241
- Yuliana, M., Budi, L., & Gagah, E. (2013). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bmt taruna sejahtera ungaran.