

Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Dimediasi Kepuasan Kerja

I Gusti Ayu Indah Candra Putri⁽¹⁾

Made Dian Putri Agustina⁽²⁾

Ida Ayu Sasmita Dewi⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
e-mail : candraputri163@gmail.com

ABSTRACT

This research was conducted at the Office of Public Housing and Settlement Areas of Badung Regency. The population of this study were 34 employees of the Utility Infrastructure and Facilities Division. All members of the population were involved using the census method. Data collection was carried out by observation, interviews, documentation, literature study, and questionnaires using a five-choice Likert Scale. Instrument tests were carried out with validity and reliability tests. Data analysis techniques using path analysis. The results of the analysis prove that job stress has a negative and significant effect on employee performance and job satisfaction, motivation has a positive and significant effect on employee performance and job satisfaction. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. The mediation test results prove that job satisfaction mediates the effect of job stress and motivation on employee performance. The advice given is to hold a gathering once a year and share information. Provide training

Keywords: Work Stress; Motivation; Employee Performance; Job Satisfaction

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Badung. Populasi penelitian ini adalah 34 orang pegawai Bidang Prasarana dan Sarana Utilitas. Seluruh anggota populasi dilibatkan dengan menggunakan metode sensus. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, dokumentasi, studi pustaka, dan kuesioner menggunakan Skala Likert lima pilihan jawaban. Uji instrumen dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur. Hasil analisis membuktikan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji mediasi membuktikan kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Saran yang diberikan adalah mengadakan gathering setahun sekali dan sharing informasi. Memberikan pelatihan kepada pegawai secara teratur, dan mengadakan assessment sebelum melakukan penempatan pegawai

Kata Kunci : Stres Kerja; Motivasi; Kinerja Pegawai; Kepuasan Kerja

Pendahuluan

Kepegawaian adalah segala hal mengenai hak, kewajiban, kedudukan dan pembinaan terhadap pegawai. Pegawai merupakan tenaga kerja manusia, baik rohani maupun jasmani yang senantiasa dibutuhkan pada sebuah instansi. Berdasarkan pasal 1 angka 3 UU No 5 Tahun 2014

tentang Aparatur Sipil Negara, pegawai negeri sipil (PNS) adalah pegawai negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Selanjutnya pasal 1 angka 2 menyebutkan bahwa pegawai aparatur sipil negara yang selanjutnya disebut pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Jika dilihat dari isi pasal-pasal tersebut maka PNS ini termasuk dalam kategori ASN hal ini juga disebutkan dalam pasal 6 UU No 5 Tahun 2014 .

Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman merupakan satuan kerja di lingkungan kedinasan baik dari tingkat Kabupaten / Kota maupun Provinsi yang mencakup di seluruh wilayah Indonesia yang mencakup tugas melaksanakan urusan pemerintahan di bidang perumahan. Adapun tugas dan pokok Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman adalah penyediaan rumah umum dan komersil, rumah khusus, rumah susun, rumah swadaya, kawasan permukiman, prasarana, sarana dan utilitas umum. Dalam menjalankan tugas tentu dibutuhkan SDM yang berkompeten dibidangnya sehingga dapat menciptakan kinerja yang optimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab .

Kinerja adalah suatu kualitas hasil kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya selama waktu tertentu, melalui proses kerja yang sesuai standar instansi pemerintahan (Marhawati, 2022). Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu (Nurjaya, 2021). Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu (Lilyana, 2021). Kinerja pegawai menunjukkan keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mengelola pegawai, sehingga sangat penting bagi setiap organisasi untuk mengetahui faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawainya (Sadat dkk., 2020) .

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah stres kerja (Handayani dan Daulay, 2021). Stres kerja adalah keadaan emosional yang timbul karena ada ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan-tekanan yang dihadapinya (Vanchapo, 2020:37). Stres juga bisa diartikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang memengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang pegawai (Vanchapo 2020). Tingkat stres dapat mengganggu kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga berdampak negatif pada kinerjanya (Cahaya dkk., 2021). Semakin tinggi stres kerja maka pegawai semakin sulit menghadapi lingkungan kerja yang pada akhirnya menurunkan kinerjanya (Rahman, 2023). Penelitian yang dilakukan oleh Kusuma

dkk. (2023), Amalia dan Novie (2023), serta Agnes dkk. (2023) yang membuktikan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian berbeda ditunjukkan oleh Dewi dkk. (2023) serta Wardani dan Kasmari (2023) yang membuktikan stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai .

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi (Hendra, 2023). Motivasi adalah dorongan dari dalam diri seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan sehingga tujuannya tercapai (Umar dan Norawati, 2022). Motivasi menjadi suatu dorongan semangat pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya (Laksono dan Wilasittha, 2021). Pegawai yang memiliki dorongan bekerja yang tinggi akan bekerja semakin baik sehingga kinerjanya akan meningkat dengan signifikan (Hermawati dkk., 2021). Motivasi diakui menjadi alat penggerak seorang pegawai melakukan pekerjaan untuk mencapai kinerja terbaik (Septiadi dkk., 2020). Penelitian oleh Pratama dan Riana (2022), Putra dkk (2022), serta Ningrum dkk. (2023) membuktikan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil berbeda dilaporkan oleh Herawati dan Ermawati (2020) yang membuktikan motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Kajian empiris pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan adanya inkonsistensi sehingga hal tersebut menyebabkan adanya *research gap*. Kepuasan kerja adalah variabel yang berperan memediasi pengaruh stres kerja (Harahap dan Nasution, 2023; Fauji dan Damaihati, 2023) dan motivasi (Halizah dkk., 2023; Daryanto dkk., 2022) terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja adalah ungkapan perasaan seorang pegawai mengenai kontribusinya kepada organisasi yang menunjukkan adanya rasa bangga pada pekerjaan yang dilakukan (Setiani dan Febrian, 2023). Kepuasan kerja adalah perasaan pegawai terhadap pekerjaan atas dasar evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan (Kosim dkk., 2023). Kepuasan kerja adalah perasaan senang pegawai sebagai perbandingan apa yang akan diterima oleh pegawai dengan apa yang diinginkan (Hermana dkk., 2023)

Salah satu faktor yang berperan penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah stres kerja (Adinata dkk., 2023). Tingginya tingkat stres kerja yang dialami pegawai dapat berdampak negatif pada kepuasan kerja (Astuti dkk., 2022). Stres kerja berkaitan dengan ketidakseimbangan faktor psikis dan fisik sehingga dapat mempengaruhi emosi dan sikap pegawai seperti kepuasan kerja (Putra dkk., 2022a). Bukti empiris yang menunjukkan semakin tinggi stres kerja akan menurunkan kepuasan kerja telah terbukti pada berbagai sektor seperti perbankan (Dewi dan Dewi, 2024), tekstil (Panuntun dan Kurniawan, 2024), *supplier* pangan (Krisnayanti dkk., 2024), dan ritel kebutuhan harian (Fauziah dkk., 2024). Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi (Rivaldo dkk., 2021). Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi akan merasa puas pada pekerjaannya karena merasa kebutuhannya terpenuhi

(Vanessa dan Nawawi, 2022). Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi akan bekerja dengan baik sehingga pada akhirnya merasakan kepuasan kerja yang tinggi (Sembiring dkk., 2021). Motivasi telah terbukti secara empiris dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada berbagai sektor seperti perbankan (Monika dkk., 2024), manufaktur multinasional (Masruchiyah dkk., 2023), dan otomotif (Anjeli dkk., 2024) .

Kepuasan merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai (Setiani dan Febrian, 2023). Semakin baik kepuasan yang dirasakan pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai karena hal tersebut berarti harapan pegawai terpenuhi (Halizah dkk., 2023). Kepuasan memberikan berbagai dampak positif bagi organisasi yang mana salah satunya adalah peningkatan kinerja pegawai (Daryanto dkk., 2022). Kepuasan kerja telah terbukti secara empiris dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan pada berbagai sektor seperti farmasi (Putri dan Nawatmi, 2024), telekomunikasi (Sudiyani dan Sawitri, 2024), dan pendidikan tinggi (Julindrastuti dan karyadi, 2024) .

Kinerja pegawai tidak hanya penting bagi organisasi berorientasi profit, namun juga bagi instansi pemerintah karena menunjukkan keberhasilan pemerintah dalam menjalankan program yang ditetapkan. Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Badung (Perkim) masuk kedalam peraturan perundangan berupa UU No. 4 Tahun 1992 tentang Perumahan dan Permukiman yang sudah tidak sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan perumahan dan permukiman yang layak dan terjangkau dalam lingkungan yang sehat, aman, serasi dan teratur, sehingga perlu diganti dengan membentuk UU No. 1 Tahun 2011 tentang Perumahan dan Kawasan Permukiman. Undang-undang ini mengatur tentang pembinaan, tugas dan wewenang, penyelenggaraan perumahan dan penyelenggaraan kawasan permukiman, pemeliharaan dan perbaikan, pencegahan dan peningkatan kualitas terhadap perumahan kumuh dan permukiman kumuh. Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Badung yang beralamatkan di Jalan Raya Sempidi, Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung, terdapat fenomena yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Informasi dari pegawai pada bidang Prasarana dan Sarana Utilitas Umum (PSU) terdapat indikasi tidak tercapainya target kinerja pegawai Bidang PSU Kantor Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Badung .

Tingkat stres dapat mengganggu kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga berdampak negatif pada kinerjanya (Cahaya dkk., 2021). Semakin tinggi stres kerja maka pegawai semakin sulit menghadapi lingkungan kerja yang pada akhirnya menurunkan kinerjanya (Rahman, 2023). Penelitian yang dilakukan oleh Kusuma dkk. (2023), Amalia dan Novie (2023), serta Agnes dkk. (2023) yang membuktikan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai . Maka hipotesis yang diajukan peneliti adalah

sebagai berikut : H₁ : Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bidang PSU Kantor Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Badung. Pegawai yang memiliki dorongan bekerja yang tinggi akan bekerja semakin baik sehingga kinerjanya akan meningkat dengan signifikan (Hermawati dkk., 2021). Motivasi diakui menjadi alat penggerak seorang pegawai melakukan pekerjaan untuk mencapai kinerja terbaik (Septiadi dkk., 2020). Penelitian oleh Pratama dan Riana (2022), Putra dkk (2022), serta Ningrum dkk. (2023) membuktikan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diuraikan hipotesis atau jawaban sebagai berikut : H₂ : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bidang PSU Kantor Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Badung. Tingginya tingkat stres kerja yang dialami pegawai dapat berdampak negatif pada kepuasan kerja (Astuti dkk., 2022). Stres kerja berkaitan dengan ketidakseimbangan faktor psikis dan fisik sehingga dapat mempengaruhi emosi dan sikap pegawai seperti kepuasan kerja (Putra dkk., 2022a). Bukti empiris yang menunjukkan semakin tinggi stres kerja akan menurunkan kepuasan kerja telah terbukti pada berbagai sektor seperti perbankan (Dewi dan Dewi, 2024), tekstil (Panuntun dan Kurnniawan, 2024), *supplier* pangan (Krisnayanti dkk., 2024), dan ritel kebutuhan harian (Fauziah dkk., 2024) .

Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diuraikan hipotesis atau jawaban sementara sebagai berikut : H₃ : Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Bidang PSU Kantor Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Badung. Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi akan merasa puas pada pekerjaannya karena merasa kebutuhannya terpenuhi (Vanessa dan Nawawi, 2022). Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi akan bekerja dengan baik sehingga pada akhirnya merasakan kepuasan kerja yang tinggi (Sembiring dkk., 2021). Motivasi telah terbukti secara empiris dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada berbagai sektor seperti perbankan (Monika dkk., 2024), manufaktur multinasional (Masruchiyah dkk., 2023), dan otomotif (Anjeli dkk., 2024).

Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diuraikan hipotesis atau jawaban sementara sebagai berikut : H₄ : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Bidang PSU Kantor Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Badung. Semakin baik kepuasan yang dirasakan pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai karena hal tersebut berarti harapan pegawai terpenuhi (Halizah dkk., 2023). Kepuasan memberikan berbagai dampak positif bagi organisasi yang mana salah satunya adalah peningkatan kinerja pegawai (Daryanto dkk., 2022). Kepuasan kerja telah terbukti secara empiris dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan pada berbagai sektor seperti farmasi (Putri dan Nawatmi, 2024), telekomunikasi (Sudiyani dan Sawitri, 2024), dan pendidikan tinggi (Julindrastuti dan karyadi, 2024).

Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diuraikan hipotesis atau jawaban sementara sebagai berikut : H_5 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bidang PSU Kantor Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Badung. Tingginya tingkat stres kerja yang dialami pegawai dapat berdampak negatif pada kepuasan kerja (Astuti dkk., 2022). Kepuasan merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai (Setiani dan Febrian, 2023). Semakin baik kepuasan yang dirasakan pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai karena hal tersebut berarti harapan pegawai terpenuhi (Halizah dkk., 2023). Penelitian yang dilakukan oleh Azhar dkk. (2023) pada institusi penegak hukum membuktikan kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian lainnya oleh Putry dan Hamsal (2024) pada perusahaan manufaktur elektronik membuktikan kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian lainnya oleh Muslim dkk. (2023) juga melaporkan ketika stres kerja meningkat maka kepuasan kerja akan menurun sehingga berdampak pada menurunkan kinerja pegawai .

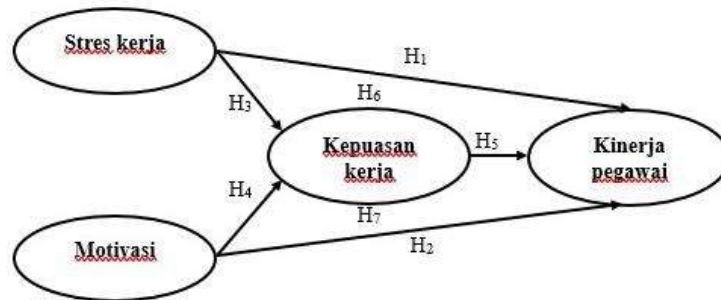
Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diuraikan hipotesis atau jawaban sementara sebagai berikut : H_6 : kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Bidang PSU Kantor Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Badung. Pegawai yang bekerja dengan motivasi yang tinggi akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi sehingga menunjukkan kinerja terbaiknya (Niati dkk., 2024). Penelitian oleh Mastura dkk. (2023) membuktikan kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai yang artinya kepuasan kerja yang meningkat karena tingginya motivasi akan mendorong peningkatan kinerja pegawai. Penelitian lainnya oleh Halman dkk (2023) terhadap pegawai kantor kelurahan membuktikan kepuasan memediasi pengaruhh motivasi terhadap kinerja pegawai. Mursalim dkk. (2023) juga membuktikan kepuasan kerja yang meningkat karena tingginya motivasi kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai .

Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diuraikan hipotesis atau jawaban sementara sebagai berikut: H_7 : kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Bidang PSU Kantor Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Badung

Metode Penelitian

Desain penelitian adalah kerangka atau perincian prosedur kerja yang akan dilakukan pada waktu meneliti, sehingga diharapkan dapat memberikan gambaran dan arah mana yang akan

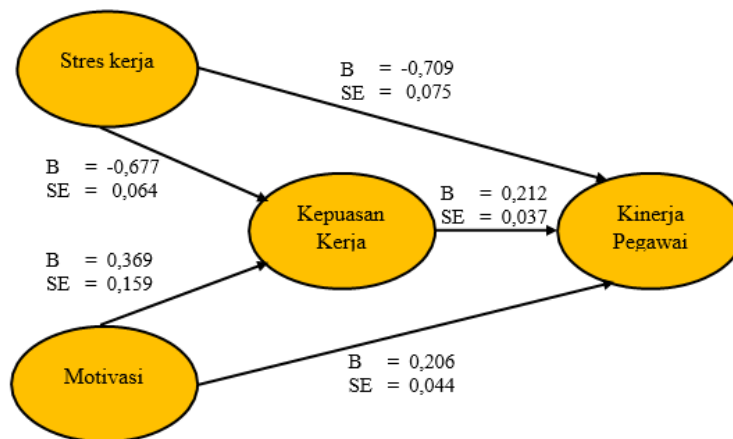
dilakukan dalam melaksanakan penelitian tersebut, serta memberikan gambaran jika penelitian itu telah terjadi atau selesai penelitian tersebut diberlakukan .



Gambar 1. Kerangka Berpikir
Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti, 2024

Penelitian asosiatif sebagai metode penelitian karena mempunyai hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain. Lokasi penelitian di Kantor Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman (PERKIM) Kabupaten Badung, karena ditemukannya permasalahan terkait kinerja pegawai yang diduga akibat dari adanya stres kerja, motivasi, dan kepuasan kerja. Pengumpulan data dengan teknik sensus sebanyak 34 orang pegawai, melalui hasil penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan teknik analisis path

Hasil Penelitian dan Pembahasan



Gambar 2. Diagram Jalur Pengaruh Antara Variabel Stres kerja, Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai
Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan diagram jalur pada Gambar 4.5 maka dapat diketahui besarnya pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan pengaruh total antar variabel. Perhitungan pengaruh antar variabel dirangkum dalam Tabel 4.13 sebagai berikut.

Tabel 1. Pengaruh Langsung, Tidak Langsung, dan Pengaruh Total

Variabel		Pengaruh langsung	Pengaruh melalui Kepuasan Kerja	Pengaruh total
Stres kerja	Kinerja pegawai	-0,709	-0,143	-0,852
Motivasi	Kinerja pegawai	0,206	0,078	0,284
Stres kerja	Kepuasan kerja	-0,677	-	-
Motivasi	Kepuasan kerja	0,369	-	-
Kepuasan kerja	Kinerja pegawai	0,212	-	-

Sumber : data diolah (2023)

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat dikemukakan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan koefisien jalur stres kerja sebesar -0,709 (negatif) dan nilai Sig (0,000) < α (0,05) yang dapat dilihat pada Tabel 4.10, sehingga dinyatakan H₁ diterima. Hasil ini berarti semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah kinerja pegawai Bidang Prasarana dan Sarana Utilitas Umum Kantor Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Kabupaten Badung. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kusuma dkk. (2023), Amalia dan Novie (2023), serta Agnes dkk. (2023) yang membuktikan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat dikemukakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan koefisien jalur pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,206 (positif) dan nilai Sig (0,000) < α (0,05) yang dapat dilihat pada Tabel 4.10, sehingga dinyatakan H₂ diterima. Artinya, semakin baik motivasi maka semakin baik kinerja pegawai Bidang Prasarana dan Sarana Utilitas Umum Kantor Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Kabupaten Badung. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pratama dan Riana (2022), Putra dkk (2022), serta Ningrum dkk. (2023) membuktikan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat dikemukakan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan koefisien jalur pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja sebesar -0,677 (negatif) dan nilai Sig (0,000) < α (0,05) yang dapat dilihat pada Tabel 4.12 sehingga dinyatakan H₃ diterima. Hasil ini berarti semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah kepuasan kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dewi dan Dewi (2024), Panuntun dan Kurnniawan (2024), Krisnayanti dkk. (2024), seraf Fauziah dkk. (2024).

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat dikemukakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut dibuktikan dengan

koefisien jalur 0,369 (positif) dengan nilai Sig (0,000) < α (0,05) yang dapat dilihat pada Tabel 4.12 sehingga dinyatakan H_4 diterima. Hasil ini berarti semakin baik motivasi maka semakin baik kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Monika dkk., (2024), Masruchiyah dkk. (2023), dan Anjeli dkk. (2024) yang membuktikan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja .

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat dikemukakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut dibuktikan dengan koefisien jalur pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,212 (positif) dengan nilai Sig (0,000) < α (0,05) yang dapat dilihat pada Tabel 4.10 sehingga H_5 diterima. Hasil ini berarti semakin baik kepuasan kerja maka semakin baik kinerja pegawai Bidang Prasarana dan Sarana Utilitas Umum Kantor Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Kabupaten Badung. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putri dan Nawatmi (2024), Sudiyani dan Sawitri (2024), serta Julindrastuti dan karyadi (2024) yang membuktikan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai .

Berdasarkan hasil uji Sobel yang telah dilakukan maka dapat dikemukakan motivasi berperan sebagai variabel mediasi pada pengaruh Stres kerja terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai Z hitung (-5,038) < -Z tabel (-1,96) sehingga H_5 diterima. Sifat mediasi yang ditimbulkan oleh kepuasan kerja adalah mediasi parsial karena pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja pegawai adalah signifikan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Azhar dkk. (2023), Putry dan Hamsal (2024), serta Muslim dkk. (2023) yang membuktikan kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai .

Berdasarkan hasil uji Sobel yang telah dilakukan maka dapat dikemukakan motivasi berperan sebagai variabel mediasi pada pengaruh Stres kerja terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai Z hitung (2,151) > Z tabel (1,96) sehingga H_7 diterima. Sifat mediasi yang ditimbulkan oleh kepuasan kerja adalah mediasi parsial karena pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja pegawai adalah signifikan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mastura dkk. (2023), Halman dkk (2023), serta Mursalim dkk. (2023) yang membuktikan kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai .

Simpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai,

Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Bidang Prasarana dan Sarana Utilitas Umum Kantor Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Kabupaten Badung. Dan Kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Bidang Prasarana dan Sarana Utilitas Umum Kantor Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Kabupaten Badung. Dari segi Stres kerja maka dapat dipertimbangkan untuk mengurangi stres kerja pegawai dengan menurunkan nilai rata-rata *item* pernyataan dengan nilai tertinggi yaitu mengenai kurangnya komunikasi antar pegawai. Cara yang dapat dipertimbangkan adalah dengan meningkatkan komunikasi antar pegawai seperti melakukan *gathering* setidaknya setahun sekali. Selain itu juga dapat melakukan sesi *sharing* informasi sekali dalam seminggu di mana pada sesi ini para pegawai akan menyampaikan setiap permasalahan yang dihadapi terkait dengan pekerjaan.

Daftar Pustaka

- Adinata, M. C., & Turangan, J. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(1), 195-201.
- Akgunduz, Y. dan Eser, S. 2020. The Effects Of Tourist Incivility, Job Stress And Job Satisfaction On Tourist Guides' Vocational Commitment. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*.
- Al Makhaita, H.M., Sabra, A.A. dan Hafez, A.S. 2014. Predictors of Work-Related Stress Among Nurses Working in Primary and Secondary Health Care Levels in Dammam, Eastern Saudi Arabia. *Journal of Family and Community Medicine*, Vol. 21 No. 2, pp. 79-84.
- Ali, BJ, & Anwar, G.(2021). An Empirical Study of Employees' Motivation and its Influence Job Satisfaction. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(2), 21-30.
- Amalia, A., & Novie, M. (2023). Hubungan antara keterlibatan karyawan, budaya organisasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. *Nusantara Entrepreneurship and Management Review*, 1(1), 11-23.
- Anjeli, A., Setiyana, R., & Jalil, I. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Dunia Barusa Meulaboh. *Cendekia Inovatif Dan Berbudaya*, 1(3), 342-256.
- Aqnes, T., Hanafi, A., & Hadjri, M. I. (2023). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Mengolah pada UMKM Ikan Giling Karyani Sungsang. *Transformasi Manageria: Journal of Islamic Education Management*, 3(2), 185-199.
- Arshadi, N dan Damiri, H. 2013. The Relationship of Job Stress With Turnover Intention and Job Performance: Moderating Role Of OBSE. *Social and Behavioral Sciences*, Vol. 84, pp. 706 – 710
- Astuti, R. D., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(4), 1119-1136.
- Azhar, L., Harahap, P., & Lestari, R. I. (2023). Pengaruh karakteristik individu, beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi kepuasan kerja. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 16(1), 1-15.

-
- Baeza, M.A., Gonzalez, J.A. & Wang, Y. (2018). Job flexibility and job satisfaction among Mexican professionals: a socio-cultural explanation. *Employee Relations*, Vol. 40 No. 5, pp. 921-942.
- Biru, M., Utami, H. N., & Mayowan, Y. (2016). Analisis faktor-faktor stres kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai (studi pada pegawai tetap Pg. Kebon Agung Kabupaten Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 39 No. 2
- Cahya, A.D., Ratnasari, N.T., dan Putra, Y.P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Buah Baru Online (BBO) Di Gamping Yogyakarta. *Jurnal Bingkai Ekonomi*, 6(2), 71-83
- Chaurasia, S. S., Verma, S., & Singh, V. (2019). Exploring the intention to use M-payment in India: Role of extrinsic motivation, intrinsic motivation and perceived demonetization regulation. *Transforming Government: People, Process and Policy*, 13(3/4), 276-305.
- Daryanto, F., FoEh, J. E., & Niha, S. S. (2023). Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 2(2), 217-225.
- Daryanto, F., FoEh, J. E., & Niha, S. S. (2023). Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 2(2), 217-225.
- Dewi, N.P.I.P., & Dewi, A. S. K. Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Bpd Bali Cabang Renon. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 13(01), 118-128
- Dewi, R. F., Nurhadi, M., Julianti, E., & Prawitowati, T. (2023). Peran mediasi motivasi kerja pada stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di kantor pemangkuan hutan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 10(1), 247-261.
- Fauji, A., & Damaihati, S. (2023). Efek lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(2), 74-80.
- Fauziah, H. N., Susanto, A., & Berniz, Y. M. (2024). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Di Toko Baru Bumiayu. *Jurnal El-Hamra: Kependidikan dan Kemasyarakatan*, 9(1), 1-10.
- Guinot, J., Chiva, R. dan Roca-Puig, V. 2014. Interpersonal Trust, Stress and Satisfaction At Work: An Empirical Study. *Personnel Review*, Vol. 43 No. 1, pp. 96-115.
- Halizah, N. (2023). Pengaruh Etos Kerja Islami, Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(1), 387-394.
- Halizah, N. (2023). Pengaruh Etos Kerja Islami, Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(1), 387-394.
- Halman, A., Ridjal, S., & Djaharuddin, D. (2023). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 20(3), 283-296.
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021, June). Analisis pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 547-551.
- Harahap, F. A., & Nasution, A. E. (2023). Studi Kinerja Karyawan: Budaya Organisasi dan Stres Kerja Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(2), 2317-2330.

-
- Hendra, H. (2020). pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1-12.
- Herawati, H., & Ermawati, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 2(02), 16-33.
- Hermana, D. D. J. J., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Freshmart Superstore Bahu Mall Manado. *Productivity*, 4(1), 48-54.
- Hermawati, R., Firdaus, A., Suryan, N.L., Rozi, A., dan Erlangga, H. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(3).
- Holmberg, C., Caro, J., & Sobis, I. (2018). Job satisfaction among Swedish mental health nursing personnel: Revisiting the two-factor theory. *International journal of mental health nursing*, 27(2), 581-592.
- Jehangir, M., Kareem, N., Khan, A., Jan, M.T. dan Soherwardi, S. 2011. Effects of Job Stress on Job Performance and Job Satisfaction. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, Vol. 3 No. 7, pp. 453-465.
- Julindrastuti, D., & Karyadi, I. (2024). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 18(2), 1224-1239.
- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(1), 65-76.
- Winarta, I. K. D. A., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Melalui Peningkatan Rekrutmen, Motivasi, Dan Pelatihan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(2), 562-569.