

Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Mojokerto

Ela Yuanita Kusuma

Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Mojokerto, Jawa Timur, Indonesia
Email: elayuanitakusuma@yahoo.co.id

Abstrak

Penelitian eksplanatori ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh diantara variabel stres kerja, beban kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai. Penelitian yang melibatkan seluruh pegawai sebagai populasi, dengan jumlah 32 orang dengan teknik sampling secara sensus. Data penelitian dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner, lalu dianalisis dengan teknik analisis jalur dengan menggunakan program Statistical Package for Social Sciences Versi 22. Hasil penelitian menunjukkan: (1) Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja; (2) Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja; (3) Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai; (5) Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja; (6) Kepuasan kerja secara langsung berpengaruh signifikan dan bernilai positif terhadap kinerja; (7) Stres kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan; (8) Beban kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Mojokerto. Keterbatasan dari penelitian ini yakni responden kecil sehingga perlu ditelaah lebih lanjut oleh peneliti lainnya dalam bentuk penelitian lain yang lebih luas dan tajam.

Kata kunci: stres kerja, beban kerja, kinerja, kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aspek terpenting dalam sebuah organisasi. Konsentrasi dari sumber daya manusia berpusat pada orang-orang yang memiliki ikatan kerja di dalam instansi sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai di dalamnya. Kinerja pegawai menjadi penting mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah yang berimplikasi terhadap kemampuan profesionalisme pegawai. Bertitik tolak dari pemikiran ini, maka peningkatan kinerja aparatur merupakan hal yang harus dilaksanakan dewasa ini, dengan peningkatan kinerja sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pengelolaan daerah terutama dalam otonomi daerah. Sebagaimana diketahui otonomi daerah memberikan kewenangan kepada pemerintah daerah untuk mengelola daerah sesuai dengan kepentingan daerah dan masyarakatnya Menurut Dwiyanto (2003:36) mengemukakan bahwa “banyak daerah yang mengakui kemampuan sumber daya manusia aparturnya harus ditingkatkan, pemerintah akhir-akhir ini memberikan perhatian yang besar pada upaya-upaya peningkatan kemampuan aparatur dalam melaksanakan tugas-tugasnya, yakni memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada rakyat sesuai perannya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat”.

Organisasi menginginkan pegawai dengan kinerja unggul, yaitu mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik dimana hasil kerja berkontribusi positif terhadap keberhasilan pencapaian strategi, visi, dan misi organisasi. Menurut Wibowo (2013:47), kinerja merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Priansa (2014:271), mengatakan kinerja pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan organisasi itu sendiri.

lebih lanjut Sedarmayanti (2013:259), mengatakan: “Kinerja merupakan kata benda (noun) yang berarti perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna, pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya”. Sedangkan Rivai (2009:309) mengatakan bahwa: “Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu”.

Setiap pegawai pada dasarnya ingin melaksanakan pekerjaan dengan kinerja dan hasil yang baik, akan tetapi mereka harus mengetahui tujuan dari kinerja mereka, bagaimana kinerja mereka dievaluasi, apakah evaluasi tersebut adil, serta tingkat kompetensi yang mereka butuhkan untuk mencapai kinerja tersebut DeCenzo, (2013:244). Lebih lanjut DeCenzo & Robbins (2013:203), mengemukakan: “kinerja adalah fungsi dari keterampilan, kemampuan, motivasi, dan peluang untuk melakukan. Sedangkan Mangkunegara (2013:67) menjelaskan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sementara dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil kinerja adalah “Hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja.”

Simanjuntak (2011: 11) berpendapat, kinerja seseorang di pengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kompensasi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen. Upaya-upaya tersebut dilaksanakan dengan disiplin pegawai yang tinggi, karena mempunyai dampak kuat bagi organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang telah direncanakan. Rendahnya kinerja pegawai tersebut diduga disebabkan oleh kurangnya balas jasa, hal ini bisa dilihat dengan tidak adanya pengakuan, pujian atau penghargaan kepada para pegawai yang datang menyelesaikan pekerjaan tepat waktu atau menyelesaikan pekerjaannya dengan berkualitas dan membuat para pegawai berfikir sama saja apabila terlambat atau pun tidak tepat waktu tidak ada perlakuan lebih ataupun balas jasa yang dapat menumbuhkan semangat kerja sehingga kinerja pegawai menjadi rendah.

Pegawai adalah makhluk sosial yang menjadi aset utama bagi instansi pemerintahan. Mereka menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi. Pegawai menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya Dessler (2015:76). Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan masa lampau dari pada harapan-harapan untuk masa depan, bahwa kepuasan kerja mempunyai dua unsur yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar.

Kepuasan kerja harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat. Saat orang-orang berbicara mengenai sikap bekerja, mereka biasanya merujuk pada kepuasan kerja, yang menjelaskan suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Husain (2008:213), mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. Pendapat lain dikemukakan Sutrisno (2010:74), kepuasan kerja adalah suatu

sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Sedangkan Mangkunegara (2013:117) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Kepuasan Kerja dalam dunia kerja merupakan hal yang sangat penting bagi setiap karyawan. Seorang karyawan yang merasa puas dalam pekerjaannya akan akan memberi efek positif dalam berbagai macam hal. Secara definisi kepuasan kerja memiliki pengertian yang berbeda-beda dari para ahli, menurut Rivai (2014:856) mengemukakan bahwa: "Kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerjaan tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya". Robbins and Judge (2010:113) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai "Perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi karakter-karakter pekerjaan tersebut".

Jadi, kepuasan kerja adalah respon dari aktualisasi emosi yang berasal dari perasaan puas dari beberapa faktor seperti dari pekerjaannya, luar pekerjaannya dan kombinasi luar maupun dalam pekerjaan karyawan tersebut. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Ostroff menyatakan bahwa organisasi - organisasi yang memiliki lebih banyak pegawai yang puas cenderung menjadi lebih efektif dibandingkan dengan organisasi-organisasi yang memiliki lebih sedikit jumlah pegawai yang puas. Seorang pegawai akan memberikan pelayanan dengan sepenuh hatinya kepada organisasi sangat tergantung pada apa yang dirasakan pegawai itu terhadap pekerjaan, rekan kerja, dan supervisor. Instansi pemerintah dan kepuasan pegawai mempengaruhi perkembangan pola interaksi rutin. Kepuasan dan sikap pegawai merupakan faktor penting dalam menentukan tingkah laku dan respon mereka terhadap pekerjaan dan melalui tingkah laku serta respon inilah dapat dicapai efektifitas organisasional (Handoko,2010).

Selain aspek kepuasan kerja adapula aspek-aspek yang berdampak negatif terhadap kinerja pegawai yang harus diwaspadai seperti stres kerja. Menurut Cooper (dalam Saam, 2012:134), sumber pengaruh negatif salah satunya adalah stres kerja yang dapat dilihat melalui kondisi pekerjaan, masalah peran, hubungan interpersonal kesempatan pengembangan karir, dan struktur organisasi. Kondisi pekerjaan yang berpotensi sebagai sumber stres adalah: (1) Kondisi kerja yang buruk seperti ruang kerja yang sempit, tidak nyaman, panas, gelap, kotor, pengap, berisik, dan padat; (2) Kelebihan beban (Over load) kelebihan beban dikategorikan secara kuantitatif dan kualitatif. Kelebihan beban secara kuantitatif artinya beban atau volume pekerjaan melebihi kapasitas kemampuan pegawai, sehingga pegawai mudah lelah dan tegang. Kelebihan beban secara kualitatif artinya pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan kemampuan pegawai sehingga ia merasa kesulitan menyelesaikannya yang menyita kemampuan kognitif dan teknis; (3) Pekerjaan yang tidak lagi menantang, tidak lagi menarik bagi yang bersangkutan sehingga timbul kebosanan, ketidakpuasan dan ketidaksenangan; (4) Pekerjaan beresiko tinggi, artinya berbahaya bagi keselamatan.

Menurut Sedarmayanti (2011:76) stres sebagai kelebihan tuntutan atas kemampuan individu dalam memenuhi kebutuhan. Masalah yang terdapat dalam lingkungan kerja di kantor maupun yang ada hubungannya dengan orang lain, dapat menimbulkan beban yang berlebihan. Sedangkan Handoko (2011:63) menyebutkan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang". Selanjutnya Mangkunegara (2011:157) mengemukakan bahwa stres kerja sebagai perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai.

Menurut Torang (2014:62) “stres adalah kondisi ketegangan emosi pada diri seseorang yang berproses baik pada pikiran/mental maupun fisik”. Lebih lanjut dalam Rivai (2009:307) “stres adalah tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya objek-objek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang”. Menurut Fathoni (2006:174) “stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang”. Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif dan tidak rileks atau memberikan sikap yang tidak kooperatif. Sunyoto (2012:61) “stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang”. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa stres adalah kondisi emosional seseorang akibat adanya tekanan dari lingkungan sekitarnya. Stres merupakan hal yang wajar dialami oleh setiap orang.

Menurut Cooper dalam Rivai (2009:1008) penyebab stres atas pekerjaan, yaitu: Kondisi pekerjaan, Stres karena peran, Faktor interpersonal, Perkembangan karier, Struktur organisasi, dan .Tampilan Rumah pekerjaan. Penanganan secara dini terhadap fenomena stres kerja begitu penting bagi suatu instansi pemerintahan maupun perusahaan. Hal ini mendasarkan pada berbagai temuan penelitian ilmiah yang banyak dilakukan oleh peneliti mengenai stres kerja. Salah satunya adalah penelitian Iresa, et al. (2015) mendapatkan temuan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; Artinya, ketika pegawai mengalami stres secara nyata kinerja mereka menurun. Berdasarkan pada hasil penelitian ini maka bisa dijelaskan bahwa ketika pegawai mengalami stres kerja maka tingkat konsentrasi pegawai menjadi berkurang sehingga pegawai tidak bisa mengoptimalkan hasil pekerjaan. Pegawai yang mengalami stres juga tidak bisa membangun hubungan baik dengan masyarakat atau rekan kerja sehingga bisa menyebabkan kerja sama tidak terjalin dengan baik.

Selain stres kerja adapula beban kerja juga akan berdampak kepada kinerja bisa berdampak positif apabila pemberian beban kerja tepat serta berdampak negatif apabila pemberian beban kerja berlebih (over) ataupun beban kerja yang terlalu sedikit (less). Suatu pekerjaan dapat memberikan resiko terhadap dampak yang dirasakan oleh pekerja, baik dalam jangka pendek atau jangka panjang. Hal tersebut sering disebut dengan beban kerja, yaitu dampak yang dirasakan karena aktivitas kerja yang dilakukan sehari-hari. Beban kerja berdampak secara langsung berdasarkan besarnya beban kerja yang dirasakan oleh pekerja (Manuaba, 2000). Beban kerja yang diterima oleh pekerja harus sesuai dan seimbang dengan kemampuan fisik dan kemampuan kognitif maupun keterbatasan masing-masing pekerja dalam menerima beban tersebut (Nurmianto, 2004). Pekerja yang merasakan beban kerja melebihi batas normal akan mengalami stres kerja pada fisik dan psikis. Seperti contohnya reaksi emosional, sakit kepala, dan gangguan pencernaan. Saat beban kerja yang dirasakan sedikit atau tidak terlalu berat akan mengakibatkan kebosanan melakukan pekerjaan. Hal tersebut akan berdampak pada kurangnya motivasi untuk melakukan pekerjaan (Manuaba, 2000).

Menurut UU Kesehatan No.36 tahun 2009, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, untuk itu perlu dilakukan upaya penyesuaian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja agar, sehingga diperoleh produktivitas kerja yang optimal. Menurut Sutarto (2006: 122), beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau pegawai hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pejabat atau pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak menganggur. Selanjutnya dikatakan pula

bahwa beban kerja yang diberikan kepada pegawai organisasi maupun insitisi sebagai suatu kegiatan, yang mempunyai peran penting untuk menetapkan kebutuhan akan pegawai yang diperlukan dalam kelancaran suatu penyelesaian pekerjaan dimana penghitungan beban kerja tersebut memerlukan suatu metode atau teknik tertentu agar sesuai dengan keinginan dari organisasi atau institusi tersebut.

Menurut Menpan (1997), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Lebih lanjut dikemukakan pula, bahwa pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Informasi jabatan tersebut dimaksudkan sebagai alat untuk menyempurnakan aparatur, baik di bidang kelembagaan, ketatalaksanaan dan sumber daya manusia.

Selain itu, pemberian beban kerja kepada pegawai dalam suatu organisasi harus diikuti oleh bagaimana kemampuan pimpinan dalam melihat kepada kemampuan dan keterampilan pegawai itu sendiri sehingga beban kerja yang diberikan dapat efektif dilaksanakan oleh pegawai. Menurut Munandar (2001:383), beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja berlebihan atau terlalu sedikit kuantitatif, yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak atau sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, dan beban kerja berlebihan atau terlalu sedikit kualitatif, yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan ketrampilan dan atau potensi dari tenaga kerja. Disamping itu beban kerja berlebihan kuantitatif dan kualitatif dapat menimbulkan kebutuhan untuk bekerja selama jumlah jam yang sangat banyak, yang merupakan sumber tambahan dari stres.

Everly dan Girdano dalam Munandar, (2001:383), menambahkan kategori lain dari beban kerja, yaitu kombinasi dari beban kerja berlebihan kuantitatif dan kualitatif. Sedangkan pendapat lain yang menyatakan pendapat beban kerja yang menekankan kepada tuntutan tugas yang harus dikerjakan pegawai. Menurut Hart dan Staveland (Tarwaka, 2011:106) bahwa beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang didefinisikan secara operasional pada faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan.

Beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang didefinisikan secara operasional pada faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan. Menurut Hasibuan (2005:116), analisis beban kerja adalah penentuan jumlah pekerja yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Simamora (2000:56), berpendapat analisis beban kerja adalah mengidentifikasi baik jumlah karyawan maupun kualifikasi pegawai yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Beban kerja adalah kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Dari sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut. Beban kerja dapat berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, merawat, mendorong. Sedangkan beban kerja psikologis dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu lainnya (Manuaba, 2000).

Menanggapi hal ini maka pertama-tama adalah perlu memperhatikan aspek pembagian beban kerja apakah sudah sesuai dengan tugas pokok dan fungsi serta apabila ada penambahan beban kerja apakah perlu adanya penambahan insentif sebagai salah satu bentuk hadiah atau reward. Persepsi mengenai beban kerja maupun kompensasi dapat dilihat dari kinerja pegawai. Hal ini disebabkan apabila beban kerja tidak sebanding dengan kepuasan dalam bekerja yang tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan akan menimbulkan rasa tidak adil atau tidak sebanding, begitu pula sebaliknya, pegawai dengan posisi dan beban kerja yang sama akan merasa diperlakukan adil jika struktur gaji dan kompensasi yang mereka terima adalah sama. dalam pra survey peneliti menemukan bahwa beban kerja yang ada pada instansi ini masih kurang proporsional, adakalanya satu bagian memiliki beban kerja yang lebih besar akan tetapi timbal balik dari organisasi adalah sama tidak ada bedanya, sehingga terkadang hal ini menjadikan produktivitas kerja yaitu efisiensi dan efektif dalam bekerja menjadi kurang optimal.

METODE PENELITIAN

Penelitian eksplorasi ini melibatkan seluruh pegawai negeri sipil Instansi Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Mojokerto sebagai populasi dengan jumlah sampel sejumlah 32 orang diambil dengan teknik sensus. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menyebarkan kuesioner kemudian data dianalisis dengan teknik analisis jalur dengan menggunakan program Statistical Package for Social Sciences Versi 22.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Koefisien Jalur Persamaan Struktural Model 1

Dalam penentuan pengaruh variabel penelitian secara keseluruhan didapatkan nilai koefisien jalur dari penjumlahan seluruh variabel eksogen dan endogen. Nilai koefisien jalur persamaan struktural model 1 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Nilai Koefisien Jalur Persamaan Model 1

Model	Standardized Coefficients
	Beta
(Constant)	
X1	-0.651
X2	-0.333

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2019

Koefisien-koefisien jalur yang diperoleh berdasarkan tabel adalah $p_{y1x1} = -0,651$ dan $p_{y1x2} = -0,333$, sehingga persamaan analisis jalur yang terbentuk adalah sebagai berikut :

$$Y = p_{y1x1}x_1 + p_{y1x2}x_2 + p_{y1} e_1$$

$$Y = -0,651 x_1 + -0,333 x_2 + p_{y1} e_1$$

Uji Koefisien Jalur Persamaan Struktural Model 2

Dalam pengaruh variabel penelitian secara keseluruhan didapatkan nilai koefisien jalur dari penjumlahan seluruh variabel eksogen dan endogen. Nilai koefisien jalur persamaan struktural model 2 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2. Nilai Koefesien Jalur Persamaan Model 2

Model		Standardized Coefficients
		Beta
1	(Constant)	
	X1	-0.059
	X2	-0.268
	Y	0.691

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2019

Koefesien-koefesien jalur yang diperoleh berdasarkan tabel adalah $p_{zx_1} = -0,059$; $p_{zx_2} = -0,268$; dan $p_{zy} = 0,691$. Sehingga adapun persamaan analisis jalur yang terbentuk adalah sebagai berikut :

$$Z = p_{zx_1} + p_{zx_2} + p_{zy} + p_z e_2$$

$$Z = -0,059 x_1 + - 0,268 x_2 + 0,691Y_1 + p_{y1} e_1$$

Uji F Simultan Persamaan Substruktural Model 1

Untuk mengetahui pengaruh variabel stres kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja secara simultan adalah dari hasil perhitungan dalam tabel model summary, khususnya angka R square sebagai berikut :

Tabel 3. Koefesien Nilai R Square Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.882 ^a	.778	.763	.24325

a. Predictors: (Constant), X2_Rata2, X1_Rata2

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2019

Besarnya angka R square adalah 0,778. Angka tersebut digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja, dengan cara mengitung koefesien determinasi dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Koefesien Determinasi (KD)} = R^2 \times 100 \%$$

$$\text{Koefesien Determinasi (KD)} = 0,778 \times 100 \%$$

$$\text{Koefesien Determinasi (KD)} = 77,8 \%$$

Angka tersebut memiliki arti bahwa pengaruh stres kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara simultan sebesar 77,8%, sedangkan sisanya (100%-77,8%) 22,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar penelitian ini. Pengujian secara simultan bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya, adapun hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji F Persamaan Struktural Model 1 ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.031	2	3.015	50.959	.000 ^b
	Residual	1.716	29	.059		
	Total	7.747	31			

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2019

Tabel analisis varian (ANOVA) ditampilkan hasil uji F yang dapat dipergunakan untuk menguji model. Dari hasil diatas didapatkan nilai signifikansi 0,000 dengan F hitung 50,959, dimana nilai signifikansi lebih kecil dari pada 5% ($0,000 < 0,05$) hal ini berarti bahwa terdapat kecocokan antara model dengan data. Sehingga dapat dijelaskan bahwa stres kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Uji t Parsial Persamaan Substruktural Model 1

Pengujian secara parsial dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji t Persamaan Model 1 Coefficients^a

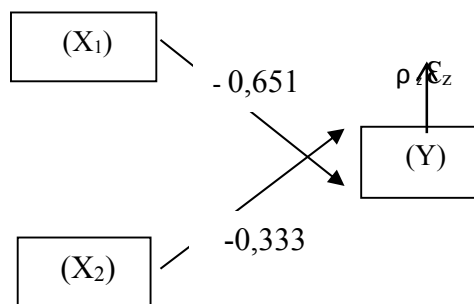
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.645	.163		34.728	.000
	X1_Rata2	-.327	.053	-.651	-6.156	.000
	X2_Rata2	-.193	.061	-.333	-3.146	.004

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2019

Berdasarkan tabel, dapat diketahui hasil pengujian dari :

- 1) Pengaruh variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja.
 Hasil pengujian pada tabel, menjelaskan bahwa nilai signifikansi variabel stres kerja adalah 0,000 dengan t hitung -6,156. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai 0,05. Sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel stres kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan pengaruh yang diberikan bernilai negatif. Hasil ini menunjukkan bahwa apabila variabel stres kerja yang ada di instansi tidak ditekan atau dikurangi maka akan berdampak terhadap penurunan secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai yang ada.
- 2) Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja
 Hasil pengujian pada tabel, menjelaskan bahwa nilai signifikansi variabel beban kerja adalah 0,004 dengan t hitung -3.146. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai 0,05. Sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel beban kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dengan pengaruh yang diberikan bernilai negatif. Hasil ini menunjukkan bahwa apabila variabel beban kerja yang ada di instansi terlalu berat maka akan berdampak negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang ada.

Sehingga adapun diagram jalur persamaan substruktural model 1 adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Diagram Hasil Analisis Jalur Persamaan Struktural 1

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2019

Uji F Persamaan Substruktural Model 2

Untuk mengetahui pengaruh variabel stres kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja secara simultan adalah dari hasil perhitungan dalam tabel model summary, khususnya angka adjusted R square sebagai berikut:

Tabel 6. Koefisien Nilai R Square Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.948 ^a	.898	.887		.19748

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2019

Besarnya angka *Adjusted R square* adalah 0,887. Angka tersebut digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh stres kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja, dengan cara mengitung koefisien determinasi dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Koefisien Determinasi (KD)} &= R^2 \times 100 \% \\ \text{Koefisien Determinasi (KD)} &= 0,887 \times 100 \% \\ \text{Koefisien Determinasi (KD)} &= 88,7 \% \end{aligned}$$

Angka tersebut memiliki arti bahwa pengaruh stres kerja, beban kerja dan kepuasan dalam bekerja terhadap kinerja secara simultan adalah 88,7%, sedangkan sisanya (100%-88,7%) 11,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar penelitian ini. Pengujian secara simultan bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya, adapun hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Hasil Uji F Persamaan Struktural Model 2 ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.623	3	3.208	82.247	.000 ^b
	Residual	1.092	28	.039		
	Total	10.715	31			

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2019

Analisis varian (ANOVA) ditampilkan hasil uji F yang dapat dipergunakan untuk menguji model apakah variabel stres kerja, beban kerja dan kepuasan dalam bekerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja. Dari hasil diatas didapatkan nilai signifikansi 0,000 dengan F hitung 82,247, dimana nilai signifikansi lebih kecil dari pada 5% (0,000 < 0,05) hal ini berarti bahwa terdapat kecocokan antara model dengan data.

Uji t Parsial Persamaan Substruktural Model 2

Pengujian secara parsial dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut :

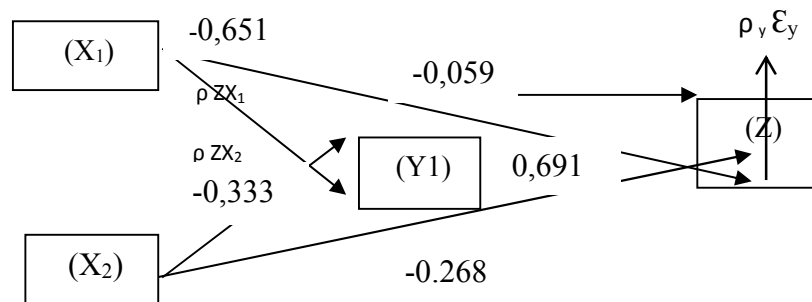
Tabel 8. Hasil Uji t Persamaan Model 2 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.494	.861		1.735	.094
	X1_Rata2	-.035	.065	-.059	-.532	.599
	X2_Rata2	-.183	.058	-.268	-3.170	.004
	Y_Rata2	.813	.151	.691	5.391	.000

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2019

Berdasarkan tabel, dapat diketahui hasil pengujian dari :

- 1) Pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja.
 Hasil pengujian pada tabel, menjelaskan bahwa nilai signifikansi variabel stres kerja adalah 0,599 dengan t hitung -0,532. Nilai signifikansi ini lebih besar dari nilai 0,05. Sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel stres kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai pengaruh yang diberikan adalah negatif. Hasil ini menunjukkan bahwa apabila variabel stres kerja yang ada di instansi tidak ditekan atau dikurangi maka akan berdampak terhadap penurunan secara tidak signifikan terhadap kinerja yang ada.
- 2) Pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja.
 Hasil pengujian pada tabel, menjelaskan bahwa nilai signifikansi variabel beban kerja adalah 0,004 dengan t hitung -3,170. Nilai signifikansi memiliki nilai lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai pengaruh yang diberikan adalah negatif. Hasil ini menunjukkan bahwa apabila variabel beban kerja yang ada di instansi terlalu berat dan berlebih maka akan berdampak terhadap penurunan secara signifikan terhadap kinerja pegawai yang ada.
- 3) Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja
 Hasil pengujian pada tabel, menjelaskan bahwa nilai signifikansi variabel kepuasan kerja adalah 0,000 dengan t hitung 5,391. Nilai signifikansi ini kecil dari nilai 0,05. Sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai pengaruh yang diberikan adalah positif. Hasil ini menunjukkan bahwa apabila variabel kepuasan kerja yang ada di instansi dipenuhi maka akan berdampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja yang ada. Adapun diagram jalur persamaan substruktural model 2 adalah sebagai berikut :



Gambar 2. Diagram Hasil Analisis Jalur Persamaan Struktural 2

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2019

Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, dan Pengaruh Total

Hasil keseluruhan permasalahan dalam penelitian dapat dirangkum dan diringkas melalui tabel berikut :

Tabel 9. Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, dan Pengaruh Total

Pengaruh Variabel	Koef. Jalur	Pengaruh		
		Langsung	Tidak Langsung Melalui Y	Total
$X_1 \longrightarrow Y$	-0,651	-0,651		-0,651
$X_2 \longrightarrow Y$	-0,333	-0,333		-0,333
$X_1 \longrightarrow Z$	-0,059	-0,059	$(-0,059 \times -0,651) = 0,038$	$-0,059 + 0,038 = -0,021$
$X_2 \longrightarrow Z$	-0,268	-0,268	$(-0,268 \times -0,333) = 0,089$	$-0,268 + 0,089 = -0,179$
$Y \longrightarrow Z$	0,691	0,691		0,691

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2019

Hasil Uji Hipotesis

- Hipotesis pertama. Besar pengaruh variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja adalah -0,651 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari signifikansi 0,05. Sehingga hipotesis pertama dapat ditolak bahwa tidak terdapat pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja.
- Hipotesis kedua. Besar pengaruh variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja adalah -0,333 dengan signifikansi 0,004 lebih kecil dari signifikansi 0,05. Sehingga hipotesis kedua ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja.
- Hipotesis ketiga. Besar pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja adalah -0,059 dengan signifikansi 0,599 lebih besar dari signifikansi 0,05. Sehingga hipotesis ketiga ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja, dengan nilai pengaruh yang diberikan bernilai negatif atau berdampak negatif terhadap kinerja.
- Hipotesis keempat (beban kerja secara langsung berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja). Besar pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja adalah 0,691 dengan signifikansi 0,004 lebih kecil dari signifikansi 0,05. Sehingga hipotesis keempat diterima, terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap kinerja, dengan nilai pengaruh yang diberikan adalah negatif.
- Hipotesis kelima (kepuasan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja). Besar pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja adalah 0,691 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari signifikansi 0,05. Sehingga hipotesis kelima diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja, nilai pengaruh yang diberikan adalah positif. Sehingga apabila kepuasan kerja yang ada ditingkatkan maka akan berdampak kepada peningkatan kinerja pegawai.
- Hipotesis keenam (stress kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja). Besar pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja melalui kepuasan adalah -0,021 yang sebelumnya jumlah pengaruh adalah sebesar -0,059 dan memperoleh pengaruh secara tidak langsung sebesar 0,038. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima artinya terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja melalui kepuasan.
- Hipotesis ketujuh (beban kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja). Besar pengaruh beban kerja terhadap kinerja melalui kepuasan adalah -0,179 yang sebelumnya besaran pengaruh secara langsung sebesar -0,268 dan memperoleh pengaruh secara tidak langsung sebesar 0,089. Hal ini menunjukkan hipotesis diterima artinya terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Tabel 10. Rangkuman Matriks Hasil Uji Hipotesis Persamaan Substruktural model 1 dan model 2

Pengaruh Variabel	Coefficients Beta	R Square	t Hitung	F Hitung	Sig	Hasil
	-	0,778	34,728	50,959	0,000	Signifikan
X ₁ → Y	-0,651	-	-6,156	-	0,000	diterima
X ₂ → Y	-0,333	-	-3,146	-	0,004	diterima
	-	0,898	1,735	82,247	0,000	signifikan
X ₁ → Z	-0,059	-	-0,532	-	0,599	ditolak
X ₂ → Z	-0,268	-	-3,170	-	0,004	diterima
Y → Z	0,691	-	5,391	-	0,000	diterima
X ₁ → Y → Z	-0,021	-	-	-	-	diterima
X ₂ → Y → Z	-0,179	-	-	-	-	diterima

Sumber : Data Primer Diolah 2019

Dari keseluruhan hipotesis bahwa hanya hipotesis nomor 3 (H3) yang tidak terbukti sedangkan sisa hipotesis lainnya terbukti benar. Hipotesis 3 ditolak karena adanya tekanan atau intimidasi, adanya beban pekerjaan yang berlebih, adanya ketidakcocokan dengan pekerjaan.

Pembahasan

1. Stres kerja secara langsung berpengaruh signifikan dan bernilai negatif terhadap kepuasan kerja di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Mojokerto.

Hasil penelitian juga memberitahukan bahwa selain berpengaruh signifikan ternyata stres kerja memberikan dampak atau pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Sehingga apabila stres kerja yang ada dibiarkan dan tidak segera dilakukan upaya perbaikan maka kepuasan kerja pegawai juga akan mengalami penurunan signifikan sejumlah peningkatan stres kerja. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wijaya pada tahun 2018 dimana pada penelitian ini membuktikan bahwa stres dalam bekerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai pengaruh negatif. Stres kerja dapat direduksi atau dikurangi oleh peran organisasi dengan memberikan pemenuhan kebutuhan dengan *output* berupa kepuasan kerja, hal ini didukung dengan pendapat Wibowo pada tahun 2007 dimana menyebutkan bahwa beberapa variabel yang bersinggungan atau berkorelasi dengan kepuasan kerja salah satunya adalah stres dalam bekerja.

2. Beban kerja secara langsung berpengaruh signifikan dan bernilai negatif terhadap kepuasan kerja di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Mojokerto

Hasil penelitian juga memberitahukan bahwa selain berpengaruh signifikan ternyata beban kerja memberikan dampak atau pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahfudz pada tahun 2017 dimana pada penelitian ini membuktikan hasil penelitian yang sebaliknya dimana kepuasan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap beban kerja. Dampak dari beban kerja menurut Winaya pada tahun 1989 salah satunya berdampak terhadap kepuasan kerja pegawai yang menurun. Menurut Mangkunegara pada tahun 2013 ada beberapa teori-teori tentang kepuasan kerja salah satunya adalah Teori Keseimbangan (*Equity theory*). Adapun komponen dari teori ini adalah *input*, *outcome*, *equity in equity*. Menurut teori ini, puas atau tidak puas karyawan merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome* dirinya dengan *input-outcome* karyawan lain. Salah satu yang dibandingkan dalam hal ini adalah aspek pemberian beban kerja, tidak bisa dipungkiri bahwa dalam praktek dilapangan

ditemukan bahwa adanya pemberian beban kerja yang berbeda-beda antara satu bagian dengan bagian yang lainnya menyebabkan adanya kecemburuan yang terkadang muncul.

3. Stres kerja secara langsung berpengaruh signifikan dan bernilai negatif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Mojokerto

Hasil penelitian ini tidak relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ali, dkk pada tahun 2014 dan Lopes dan Kachalia pada tahun 2016 dimana kedua penelitian ini membuktikan bahwa stres dalam bekerja berdampak kepada penurunan kinerja dan memiliki pengaruh yang signifikan, sedangkan penelitian saat ini berpengaruh negatif akan tetapi tidak signifikan. Adanya perbedaan penelitian ini dapat dibenarkan oleh pendapat Handoko pada tahun 2009, dari pendapat Handoko dikatakan bahwa stres kerja berdampak pada penurunan kinerja yang signifikan akan tetapi ada pada suatu momentum dimana stres kerja tidak memberikan dampak atau bahkan dapat berpengaruh positif terhadap kinerja. Momentum ini diartikan bahwa stres kerja pasti terjadi pada setiap pegawai, akan tetapi stres kerja yang dapat diatasi segera dengan strategi manajemen sumber daya manusia yang baik dapat berupa pemberian *reward*, motivasi, pengembangan karier dll maka tidak akan terlalu berdampak terhadap penurunan kinerja, hal inilah yang terjadi pada instansi ini dimana aspek ini dapat terpenuhi sehingga dapat menekan pengaruh stres kerja yang berlebihan walaupun tetap memberikan dampak negatif tetapi tidaklah kuat.

4. Beban kerja secara langsung berpengaruh signifikan dan bernilai negatif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Mojokerto.

Hasil penelitian terdahulu oleh Mahfudz pada tahun 2017 dan Salam pada tahun 2014 menunjukkan hasil yang sama yaitu beban kerja memberikan dampak negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Gibson pada tahun 2009, faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja beberapa diantaranya adalah *pertama Role ambiguity* atau adanya peran ganda, tidak dipungkiri bahwa berdasarkan data diperoleh bahwa jumlah pegawai wanita 12 orang atau 37,5% dimana relatif cukup banyak yang tentu memiliki beban kerja baik di kantor maupun sebagai ibu rumah tangga; *kedua Information overload*, Banyaknya informasi yang masuk dan diserap pekerja dalam waktu yang bersamaan dapat menyebabkan beban kerja semakin berat. Semakin kompleks informasi yang diterima, dimana masing-masing menuntut konsekuensi yang berbeda dapat mempengaruhi kesehatan jika tidak tertangani dengan baik, hal ini terjadi pada instansi ini dimana adanya perubahan kebijakan atau aturan serta adanya pembaharuan sistem yang mengharuskan pegawai merespon cepat menjadikan beban tersendiri bagi pegawai yang tidak bisa beradaptasi dengan cepat dan tentu berdampak kepada penurunan kinerja dan *ketiga* permasalahan tanggung jawab, setiap jenis tanggung jawab (*responsibility*) dapat merupakan beban kerja bagi sebagian orang. Jenis-jenis tanggung jawab yang berbeda, berbeda pula fungsinya sebagai penekan. Hasil penelitian dilapangan bahwa setelah adanya kasus korupsi, maka permasalahan tanggung jawab ini menjadi beban tersendiri bagi pegawai berupa ketakutan akan tanggung jawab apabila ada kesalahan yang tidak disengaja atau tidak diketahui serta berdampak kepada stres kerja mental, yang berdampak kepada penurunan kinerja.

5. Kepuasan kerja secara langsung berpengaruh signifikan dan bernilai positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Mojokerto.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mahfudz pada tahun 2017 dimana pada penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berdampak atau berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Tinggi rendahnya suatu kepuasan pegawai akan memberi dampak bagi organisasi atau pun pegawai itu sendiri, menurut Robbins pada tahun 2012 beberapa dampak yang disebabkan karena kepuasan kerja salah satunya adalah hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja. Kepuasan kerja dalam

organisasi menghasilkan kinerja yang baik karena dapat meningkatkan produktivitas kerja. Jika kepuasan dan kinerja digabungkan untuk sebuah organisasi secara keseluruhan, maka organisasi yang banyak memiliki pegawai yang puas cenderung lebih efektif daripada yang memiliki sedikit pegawai yang tidak puas. Pekerja yang bahagia atau puas akan pekerjaannya akan menjadi pegawai yang aktif.

6. Stres kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Mojokerto.

Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel mediasi penuh atau mutlak yang dapat diartikan bahwa *pertama* kepuasan kerja secara mandiri berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan *kedua* kepuasan kerja sebagai variabel mediasi memberikan kontribusi pengaruh secara tidak langsung sehingga mengakibatkan stres kerja yang awalnya berpengaruh sangat negatif terhadap kinerja secara langsung, dengan melalui kepuasan kerja mengalami pengurangan besaran pengaruh (walaupun masih negatif) terhadap kinerja. Hasil ini sesuai penelitian terdahulu oleh Mahfudz pada tahun 2017. Secara empiris dilapangan bahwa memang ditemukan adanya gejala-gejala stres dalam bekerja sebagaimana kuisisioner penelitian yang dibagikan akan tetapi adanya respon yang efektif dari organisasi berupa pemenuhan kebutuhan pegawai sehingga pegawai merasa puas dalam bekerja (kepuasan kerja) maka stres kerja dapat ditekan sampai dengan berubah atau berkurang sehingga menjadi bernilai negatif rendah.

7. Beban kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Mojokerto.

Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel mediasi penuh atau mutlak yang dapat diartikan bahwa *pertama* kepuasan kerja secara mandiri berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan *kedua* kepuasan kerja sebagai variabel mediasi memberikan kontribusi pengaruh secara tidak langsung sehingga mengakibatkan beban kerja yang awalnya berpengaruh negatif terhadap kinerja secara langsung, dengan melalui kepuasan kerja mengalami penambahan besaran pengaruh yang menjadikan memiliki dampak pengurangan besaran negatif terhadap kinerja. Hasil ini sesuai penelitian terdahulu oleh Wijaya pada tahun 2017. Secara empiris dilapangan tidak dipungkiri bahwa beban kerja yang tinggi mempengaruhi kinerja, akan tetapi beban kerja yang tinggi memperoleh respon atau balasan atas beban kerja salah satunya berupa tambahan insentif yang disesuaikan dengan penambahan beban kerja adanya respon ini berdampak pada pemenuhan kebutuhan pegawai sehingga pegawai merasa puas dalam bekerja (kepuasan kerja) maka beban kerja dapat ditekan sampai dengan mengalami penurunan pengaruh negatif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah diperoleh dan dibahas dalam bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut: (1) Terbukti bahwa stres kerja secara langsung berpengaruh signifikan dan bernilai negatif terhadap kepuasan kerja di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Mojokerto. (2) Terbukti bahwa beban kerja secara langsung berpengaruh signifikan dan bernilai negatif terhadap kepuasan kerja di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Mojokerto. (3) Tidak Terbukti bahwa stres kerja secara langsung berpengaruh signifikan dan bernilai negatif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Mojokerto. (4) Terbukti bahwa beban kerja secara langsung berpengaruh signifikan dan bernilai negatif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Mojokerto. (5) Terbukti bahwa kepuasan kerja secara langsung berpengaruh signifikan dan bernilai positif terhadap kinerja pegawai di Dinas

Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Mojokerto. (6) Terbukti bahwa stres kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Mojokerto. (7) Terbukti bahwa beban kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Mojokerto.

Adapun saran dari penelitian ini antara lain: (1) untuk menurunkan stres dalam bekerja maka pemerintah dapat menerapkan sepenuhnya model penggajian berbasis kepada kinerja seutuhnya. (2) sebagai upaya optimalisasi beban kerja yang efektif dan tidak over maka dapat dilakukan dengan menambah jumlah pegawai yang ada, membuat aturan pemerataan beban kerja, kebijakan promosi dan pengembangan karier peningkatan layanan sarana dan prasarana. (3) Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menambahkan variabel-variabel lain seperti pengawasan, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja atau menggunakan metode-metode lain seperti penelitian kualitatif, dll serta dengan lokasi penelitian yang relevan dan diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi pemikiran bagi peneliti-peneliti selanjutnya.

Keterbatasan dari penelitian ini antara lain (1) Jumlah responden yang sedikit hanya 32 responden saja, dengan jumlah sekecil ini akan memberikan gambaran yang kurang universal; dan (2) Penelitian dengan sampel kecil ini menggunakan program SPSS Versi 22 diharapkan pada hasil penelitian selanjutnya dapat digunakan variasi program yang dirasa dapat lebih khusus untuk melakukan uji dengan jumlah sampel skala kecil, sehingga hasil yang dihasilkan lebih kritis dan minim kesalahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aftab, Hira, dkk. (2012). The Impact Of Job Stress On The Counter-Productive Work Behavior (Cwb) A Case Study From The Financial Sector Of Pakistan. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*. University Of The Punjab, Quaid-E-Azam Campus, Lahore, Pakistan.
- Caral Lopes, Ms. Dhara Kachalia. (2016). *Impact Of Job Stress On Employee Performance In Banking Sector*. India; Thakur Institute Of Management Studies & Research
- Cooper, Donald R. & Pamela S.Schindler. (2006). *Bussines Research Methods 9th edition*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ernie, Tisnawati Sule dan Kurniawan, Saefullah. (2006). *Pengantar Manajemen Edisi Pertama*. Jakarta: Prenada Media.
- Faisal, Sanapiah. (2007). *Format-Format Penelitian Sosial*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Fitriana, R. Yudha. (2013). Persepsi Insentif dengan Konflik Kerja Karyawan Perusahaan Roti Salwa Trenggalek. *Jurnal Online Psikologi*, Vol. 01 No. 01, <http://ejournal.umm.ac.id>.
- Gendro,Wiyono. (2011). *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & Smart PLS 2.0*. Yogyakarta: Percetakan STIM YKPM
- Gibson, James L., et.al., (2012). *Organization: Behaviour, Structure, Processes*.14 th Edition. New York: McGraw-Hill Companies, Inc
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein, Umar. (2008). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mahfudz, Muhammad. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Divisi Sales Consumer Pt Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. *Jurnal Eksekutif Volume 14 No 1 Tahun 2017*, diakses di <https://jurnal.ibmt.ac.id/index.php/jeksekutif/article/view/127>.

- Mangkunegara, A A Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafrli. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Munandar, A.S. (2001). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Depok : Universitas Indonesia (Ui Press).
- Noor, Juliansyah. (2011). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Radzali, Farah Mardiana, dkk. (2013). Workload, Job Stress, Family-To-Work Conflict and Deviant Workplace Behavior. Malaysia: International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences.
- _____ (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2010). *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saefullah dan Ernie. (2005). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Sala, Fatima. (2014). Work Overload, Work-Family Conflict, Family-Work Conflict and Their Effects on Job Embeddedness: The Moderating Role of Coworker Support. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM). Pakistan: Foundation University Islamabad.
- Saranani, Fajar. (2015). Role conflict and stress effect on the performance of employees working in public works department. The International Journal Of Engineering And Science. Southeast Sulawesi : Faculty of Business and Economics, Halu Oleo University Kendari.
- Sedarmayanti. (2004). *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2013). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung. CV. Mandar Maju.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2003). *Produktivitas apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Situmorang, Syafrizal Helmi, Dan Muslich Lufti. (2014). Analisis Data Untuk Riset. Medan: Usu Pers.
- Supardi, dan Saiful Anwar. (2003). *Dasar-Dasar Perilaku Organisasi, Cetakan Pertama*. Jogyakarta: Penerbit Ull Press.
- Tampubolon, Manahan P. (2008). *Perilaku Keorganisasian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Tarwaka, dkk, 2004. *Ergonomi Untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktifitas*. Surakarta: Penerbit Uniba Press.
- Warraich Usman Ali, Dkk. (2014). Impact Of Stress On Job Performance: An Empirical Study Of The Employees Of Private Sector Universities Of Karachi, Pakistan. Research Journal Of Management Sciences.2Institute Of Business Administration, Sindh University, Jamshoro, Pakistan.
- Wijaya, Andri. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pekerja Di Hotel Maxone Di Kota Malang, Jurnal Parsimonia Vol. 4 No. 3 Januari 2018 : 278-288 diakses di <https://jurnal.machung.ac.id>
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Alfabeta.