

**Role Stress, Kompensasi Finansial, Motivasi Kerja
dan Kepuasan Kerja**

by

**Riska Wulandari ⁽¹⁾
Ida Bagus Teddy Prianthara ⁽²⁾**

Undiknas Graduate School
Jl. Waturenggong No. 164 Denpasar, Bali

*riskawulan1994@gmail.com ⁽¹⁾
gusteddy@undiknas.ac.id ⁽²⁾*

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of role stress, financial compensation and work motivation on job satisfaction. This research was conducted at Rural Bank in Denpasar. The population in this research is all employees of BPR in Denpasar City. The sampling technique used accidental sampling obtained on 80 samples used in this research. The results of this study indicate that there is a negative and significant influence between role stress on work motivation. The existence of positive and significant influence between financial compensation to motivation work is a negative and significant influence between role stress and job satisfaction. The existence of positive and significant influence of financial compensation on job satisfaction. The existence of positive and significant influence between work motivation on job satisfaction. The value of direct influence is greater than the value of indirect influence this means that the motivation variable does not mediate the influence of role stress on job satisfaction. The value of direct influence is greater than the value of indirect influence this means that the motivation variable does not mediate the influence of role stress on job satisfaction. For the company should know what factors that influence the achievement of job satisfaction. Based on the results of financial compensation research and work motivation positively affect the job satisfaction, should provide compensation in accordance with what is done by employees / employees. This will trigger employee motivation to work better again in the future. When sufficient financial compensation and the achievement of a good work motivation will suppress the role of stress that is owned by employees, the situation will lead to good employee satisfaction.

Keywords: role stress, compensation, motivation, satisfaction

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh role stress, kompensasi finansial dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan di Bank Perkreditan Rakyat di Denpasar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPR di Kota Denpasar. Teknik pengambilan sampel menggunakan accidental sampling yang didapat pada 80 orang sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Adanya pengaruh negative dan signifikan antara role stress terhadap motivasi kerja. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi finansial terhadap motivasi kerja. Adanya pengaruh negative dan signifikan antara role stress dan kepuasan kerja. Adanya pengaruh positif dan signifikan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Nilai pengaruh langsung lebih besar dibandingkan nilai pengaruh tidak langsung hal ini berarti bahwa variabel motivasi tidak memediasi pengaruh role stress terhadap kepuasan kerja. Nilai pengaruh langsung lebih besar dibandingkan nilai pengaruh tidak langsung hal ini berarti bahwa variabel motivasi tidak memediasi pengaruh role stress terhadap kepuasan kerja. Bagi perusahaan sebaiknya mengetahui factor-faktor apa saja yang mempengaruhi pencapaian kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian kompensasi finansial dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, hendaknya memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh karyawan/pegawai. Hal tersebut akan memicu motivasi kerja karyawan utk bekerja lebih baik lagi kedepannya. Ketika kompensasi finansial tercukupi dan tercapainya motivasi kerja yang baik akan menekan role stress yang dimiliki oleh karyawan, situasi tersebut akan menimbulkan kepuasan kerja yang baik pada karyawan.

Kata kunci: role stress, kompensasi, motivasi, kepuasan

I. PENDAHULUAN

Masalah kompensasi merupakan masalah yang paling penting dalam hubungan antara perusahaan dan karyawan. Masalah terkait kompensasi finansial merupakan sebuah isu pelik dalam hubungan industrial perusahaan dan karyawan perusahaan. Karyawan selaku pekerja cenderung sensitive akan isu kompensasi finansial yang diterimanya, apakah kompensasi finansial yang diberikan perusahaan telah sebanding dengan input yang dia berikan terhadap perusahaan itu sendiri. Disisi lain terkadang manajemen perusahaan juga menentukan tarif atau kompensasi finansial yang terlalu rendah dengan tujuan efisiensi dan efektivitas, namun hal tersebut memicu protes dari karyawan. Protes terhadap rendahnya kompensasi finansial yang diterima oleh seorang karyawan akan memicu menurunnya stabilitas kerja karyawan akibat ketidakpuasan yang dirasakan.

Sumber-sumber daya yang dimiliki perusahaan terbatas sifatnya, maka perusahaan dituntut untuk mampu memperdayakan dan mengoptimalkan guna mencapai tujuan dan mempertahankan kelangsungan hidupnya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu keunggulan bersaing perusahaan dalam efisiensi, efektivitas dan fleksibilitas perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tuntutan tugas yang ada pada suatu perusahaan adalah salah satu penyebab timbulnya stres pada karyawan karena begitu beratnya tuntutan. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan stress bagi karyawan antara lain tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, seorang pimpinan yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan. Stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat merugikan perusahaan karena tidak imbangnya antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya.

Menurut Wirawan (2012) stres merupakan reaksi yang tidak diharapkan muncul sebagai akibat tingginya tuntutan lingkungan kepada seseorang. Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja karyawan. “Stress kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam” (Anoraga, 2011). *Stressor* yang berasal dari organisasi meliputi: tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan antar pribadi. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Mengingat besarnya pengaruh stres pada karyawan terhadap kinerjanya, pengelolaan

terhadap stres itu sendiri harus mendapatkan perhatian dan kesungguhan dari manajemen perusahaan agar tujuan organisasi bisa lebih mudah dicapai.

Role stressor meliputi *role ambiguity*, *role conflict*, dan *role overload* (Robbins dan Judge, 2008: 372). Veronika (2010) menjelaskan bahwa *Role ambiguity* merupakan tingkat ambiguitas pada tuntutan, kriteria, dan peran yang berkaitan dengan tugas-tugas lain. Saat tidak ada kepastian tentang definisi kerja dan apa yang diharapkan dari pekerjaannya akan timbul ambiguitas peran (Davis dan Newstrom dalam Margiati, 1999:73). Teori peranan menyatakan bahwa individu akan mengalami *role conflict* apabila ada dua tekanan atau lebih yang terjadi secara bersamaan yang ditujukan kepada seseorang, sehingga apabila individu tersebut mematuhi satu diantaranya akan mengalami kesulitan atau tidak mungkin mematuhi yang lainnya (Gregson, 1994). Sedangkan *role overload* atau *work overload* menurut French dan Caplan (dalam Nimran, 1999:89) dibedakan dalam *quantitative overload* dan *qualitative overload*. Istilah yang bersifat kuantitatif adalah "*having too much to do*", sedangkan yang bersifat kualitatif yang disebutkan sebagai "*too difficult*."

Kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja yang dimiliki (Copur, 1990). Kepuasan kerja seseorang dipengaruhi baik dari dalam maupun dari luar. Dilihat dari sisi internal, kepuasan kerja seseorang menyangkut komitmennya dalam bekerja, baik komitmen profesional maupun komitmen organisasinya. Sedangkan dari sisi eksternal kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan tempat kerjanya, baik dari atasan, bawahan maupun setingkat (Amilin dan Rosita Dewi, 2008). Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, dan juga komitmennya terhadap bidang yang ditekuninya. Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Role Stress

Peran (*role*) adalah pola tindakan yang diharapkan dari seseorang dalam tindakan yang melibatkan orang lain. Peran mencerminkan posisi seseorang dalam sistem sosial dengan hak dan kewajiban, kekuasaan dan tanggung jawab yang menyertainya (Davis & Newstrom, 2012). Sedangkan, Hasibuan (2011) berpendapat bahwa stress adalah suatu ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres karyawan timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya. Prestasi kerja karyawan yang stress pada umumnya akan menurun karena mereka mengalami ketegangan pikiran dan berperilaku aneh, pemarah, suka menyendiri.

Tingkat stres yang dialami pejabat struktural dapat menstimulasi tubuh dan mendorong pencapaian kinerja yang lebih baik, lebih intens, dan lebih cepat. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja cenderung naik, karena stres membantu individu untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja, yang merupakan suatu rangsangan sehat yang mendorong para pejabat struktural untuk menanggapi tantangan pekerjaan. Fogatry, dkk (2000) mengemukakan bahwa *Role stress* muncul sering dikaitkan dengan konflik peran (*role conflict*), ketidak jelasan peran (*role ambiguity*), dan kelebihan peran (*role overload*).

Kompensasi finansial

Kompensasi yang paling banyak dipertimbangkan oleh para karyawan untuk memilih sebuah pekerjaan adalah kompensasi finansial. Kompensasi finansial bisa jadi menjadi sesuatu yang membuat karyawan tidak puas karena gaji, bonus dan tunjangan ternyata diterima tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Hal ini berakibat pada menurunnya motivasi dan kepuasan kerja karyawan, tugas-tugas yang diberikan tidak tepat waktu dikerjakan, sering bolos atau yang paling fatal adalah karyawan tersebut akan mengundurkan diri dari perusahaan guna mencari pekerjaan baru yang lebih sesuai dengan harapan.

Motivasi Kerja

Pamela & Oloko (2015) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Chukwuma & Obiefuna (2014) Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak. Motivasi adalah suatu proses yang dimulai dengan kebutuhan dalam diri manusia yang menciptakan kekosongan dalam diri seseorang (Chukwuma dan Obiefuna, 2014; Dewi dan Darma, 2017). Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhankebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. (Munandar, 2001; Wiandari dan Darma, 2017).

Kepuasan Kerja

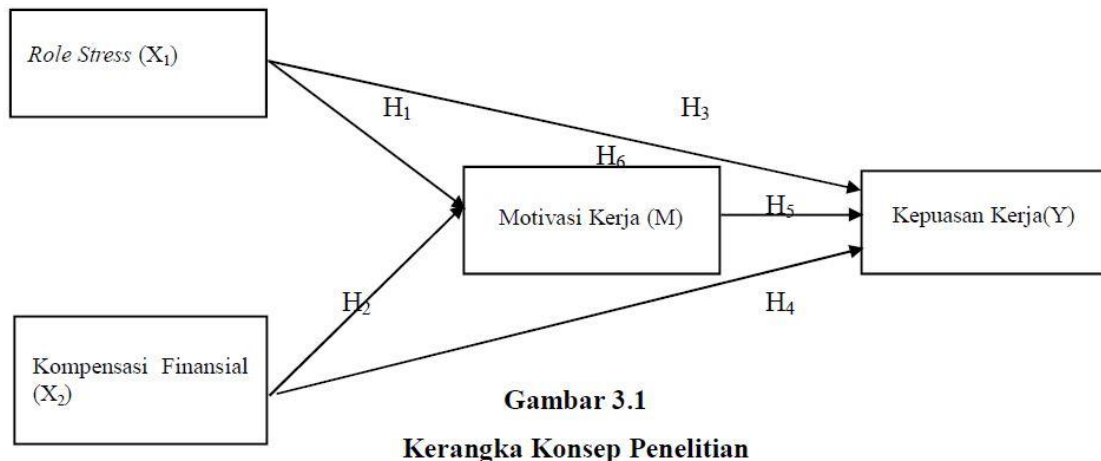
Secara sederhana kepuasan kerja dapat diartikan sebagai besarnya rasa suka karyawan terhadap pekerjaannya dan ketidakpuasan kerja menunjukkan besarnya rasa tidak suka karyawan terhadap pekerjaan. Menurut Spectro (Akmal dkk, 2013; Angka dan Darma, 2016) Kepuasan kerja (job satisfaction) merupakan suatu sikap berupa refleksi dari perasaan karyawan terhadap keseluruhan pekerjaan yang terdiri dari bermacam-macam aspek. Howell & Dipboye (Munandar, 2001; Widiastara dan Darma, 2015) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Robbins & Coulter (Khalid, dkk 2013) Ini mengacu pada pendapat umum karyawan terhadap/pekerjaannya, seperti; orang dengan tingkat tinggi kepuasan kerja memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, sedangkan orang yang tidak bahagia dengan pekerjaan dapat.

Hipotesis Penelitian

- H1: Semakin rendah *role stress* maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan.
- H2: Semakin tinggi kompensasi finansial maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan.
- H3: Semakin rendah *role stress* maka semakin tinggi kepuasan kerja.
- H4: Semakin tinggi kompensasi finansial maka semakin tinggi pula kepuasan kerja.
- H5: Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja.
- H6: Motivasi kerja tidak memediasi pengaruh *role stress* terhadap kepuasan kerja.
- H7: Motivasi kerja tidak memediasi pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja.

Kerangka Konseptual

Penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Dwi (2012), Geria (2016), Ahmad & Dihin (2000), Indah (2013), Madziatul (2007), Madziatul (2011), Wulan (2016), dan Veronika (2010) yang menunjukkan hasil bahwa *role stress* memiliki pengaruh negative terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad (2000), Chairul (2007), Harits (2013), Oky (2014), Asruni (2016), Nadaa (2017) menunjukkan hasil bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan. Penelitian Adisasmita (2011), Kartika dan Kaihatu (2010), (Handoko, 2012) menunjukkan hasil motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kerangka Pemikiran yang menggambarkan secara ringkas hubungan antara variabel yang terjadi, digambar dalam Gambar 3.1 sebagai berikut:



III. METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian adalah Bank Perkreditan Rakyat di Denpasar. Penelitian lokasi ini didasarkan pada beberapa pertimbangan masalah yang terkait dengan *Role stress*, motivasi kerja dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan BPR di Denpasar. Menurut Sugiyono (2013:16), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah beberapa karyawan BPR di Denpasar. Penelitian ini menggunakan metode *accidental sampling*, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti di lokasi penelitian dapat digunakan sebagai sampel, bila dilihat orang yang ditemui cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2013:122).

Analisis jalur (*Path Analysis*) merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda. Analisis jalur merupakan analisis untuk menguji pengaruh variabel mediasi dalam penelitian ini. Hasil dari uji analisis digunakan untuk membandingkan pengaruh mana yang lebih besar antara pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung, serta menarik suatu kesimpulan apakah dengan adanya variabel mediasi ini dapat memperkuat atau justru memperlemah pengaruh independen terhadap dependen (Ghozali, 2008).

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.
Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung serta
Pengaruh Total *Role Stress* (X1), Kompensasi Finansial (X2),
Motivasi Kerja (M) dan Kepuasan Kerja (Y)

Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung Melalui Motivasi Kerja (M)	Pengaruh Total
$X_1 \rightarrow M$	-0,064	-	-0,064
$X_2 \rightarrow M$	0,164	-	0,164
$X_1 \rightarrow Y$	-0,045	-0,002	-0,065
$X_2 \rightarrow Y$	0,673	0,007	0,666
$M \rightarrow Y$	0,043	-	0,043

Sumber : Data diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 1. hasil analisis pengaruh *role stress* terhadap motivasi kerja memperoleh nilai sig. sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta sebesar -0,569. Nilai sig. < 0,05 maka H1 diterima. Adanya pengaruh negative dan signifikan antara *role stress* terhadap motivasi kerja. Hal ini berarti semakin rendah *role stress* yang dialami karyawan maka semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan BPR di Denpasar.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mangkunegara (2015) mendefinikan motivasi kerja sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Maka dapat dijelaskan bahwa *role stress* membentuk dan secara langsung mempengaruhi motivasi kerja.

Berdasarkan tabel 1. hasil pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja memperoleh nilai sig. sebesar 0,000 dengan koefisien beta sebesar 0,146. Nilai sig. < 0,05 maka H2 diterima. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi finansial terhadap motivasi kerja. Hal ini berarti semakin tinggi kompensasi finansial yang diperoleh maka semakin tinggi pula motivasi kerja yang dimiliki karyawan BPR di Denpasar.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Malayu S.P. Hasibuan (2006:125), menyatakan bahwa: “Kompensasi yang diterapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan. Kompensasi diketahui terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Jika perbandingan kedua kompensasi ditetapkan sedemikian rupa maka motivasi karyawan akan lebih baik”. Diyakini bahwa kompensasi akan memotivasi kerja pegawai, mengurangi perputaran tenaga kerja, mengurangi kemangkiran dan menarik pencari

kerja yang berkualitas kedalam 23 perusahaan, oleh karena itu kompensasi dapat dipakai sebagai dorongan atau motives pada suatu tingkat perilaku dan prestasi serta dorongan pemilihan perusahaan sebagai tempat bekerja.

Berdasarkan tabel 1. hasil pengaruh *role stress* terhadap kepuasan kerja memperoleh nilai sig. sebesar 0,000 dengan koefisien beta sebesar -0,045. Nilai sig. < 0,05 maka H3 diterima. Adanya pengaruh negative dan signifikan antara *role stress* dan kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin rendah *role stress* yang dialami karyawan semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan BPR di Denpasar.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Widjaja (2006) menemukan bahwa beban pekerjaan yang terlalu sulit untuk dikerjakan dan teknologi yang tidak menunjang untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik sering menjadi sumber stress bagi karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan sebelumnya, Abramis (1994) yang meneliti pengaruh *Role ambiguity* terhadap performa dan kepuasan kerja karyawan yang mengemukakan bahwa terdapat korelasi negatif antara *Role ambiguity* dan kepuassan kerja.

Dalam penelitian lainnya, Agustina (2009) juga melihat pengaruh *Role ambiguity* terhadap kepuasan kerja pada auditor yang bekerja pada akuntan publik, dalam penelitiannya Agustina (2009) mengemukakan bahwa *Role ambiguity* memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pada auditor yang bekerja pada akuntan publik di Jakarta. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Khattak, et al (2013) yang meneliti pengaruh *Role ambiguity* terhadap kepuasan kerja dengan stress kerja sebagai mediasinya pada sektor perbankan di Pakistan.

Berdasarkan Tabel 1. hasil pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja memperoleh nilai sig. sebesar 0,000 dengan koefisien beta sebesar 0,673. Nilai sig. < 0,05 maka H4 diterima. Adanya pengaruh positif dan signifikan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin tinggi kompensasi finansial yang diperoleh karyawan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dicapai karyawan BPR di Denpasar.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Karel A. Lelikwati (2005) dalam judul Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Yapen Waropen, Papua mengungkapkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan tabel 1. hasil pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja memperoleh nilai sig. sebesar 0,000 dan nilai koefisien beta sebesar 0,492. Nilai sig. < 0,05 maka H5 diterima. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap

kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dicapai karyawan BPR di Denpasar.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Handoko (2012) yang menyatakan motivasi merupakan suatu semangat yang tercermin dalam kedisiplinan kerja, sehingga akan mampu menciptakan kepuasan kerja bagi setiap pegawai/karyawan. Menurut Prabu (2005:24), faktor-faktor motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor-faktor motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan tabel 1. menghasilkan pengaruh langsung *role stress* terhadap kepuasan kerja sebesar -0,045 dan pengaruh tidak langsung *role stress* terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja sebesar -0,02. Nilai pengaruh langsung lebih besar dibandingkan nilai pengaruh tidak langsung hal ini berarti bahwa variabel motivasi tidak memediasi pengaruh *role stress* terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini didukung oleh Mangkunegara (2015) mendefinikan motivasi kerja sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk secara langsung mencapai kepuasan kerja. Maka dapat dijelaskan bahwa *role stress* membentuk dan secara langsung mempengaruhi motivasi kerja. Dalam penelitiannya Khattak, et al (2013) mengemukakan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan pada *Role ambiguity* terhadap kepuasan kerja pada karyawan yang bekerja pada sektor perbankan di Pakistan. Stress karena tekanan peran atau *role stress* yaitu kondisi dimana seseorang mengalami kesulitan dalam memahami apa yang menjadi tugasnya, peran yang dia mainkan terasa terlalu berat pada tempat mereka bekerja, Sopiah (2008).

Berdasarkan tabel 1. menghasilkan pengaruh langsung *role stress* terhadap kepuasan kerja sebesar -0,045 dan pengaruh tidak langsung *role stress* terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja sebesar -0,02. Nilai pengaruh langsung lebih besar dibandingkan nilai pengaruh tidak langsung hal ini berarti bahwa variabel motivasi tidak memediasi pengaruh *role stress* terhadap kepuasan kerja.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Karel A. Lelikwati (2005) dalam judul Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Yapen Waropen, Papua mengungkapkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi yang dimiliki oleh para pegawai tersebut, ia akan bekerja dengan seoptimal

mungkin untuk mencapai kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya dan tidak semata-mata untuk memenuhi kebutuhan saja. Begitu besar pengaruh motivasi dalam suatu pekerjaan, sehingga menjadi salah satu faktor yang harus di pertimbangkan oleh suatu lembaga untuk bisa membuat pegawai termotivasi dengan pekerjaannya. Suatu pekerjaan yang tidak dilandasi oleh motivasi kerja maka akan menimbulkan hasil kerja yang tidak maksimal. Motivasi secara langsung menjadi suatu semangat yang tercermin dalam kedisiplinan kerja, sehingga akan mampu menciptakan kepuasan kerja bagi setiap pegawai (Handoko, 2012).

V. PENUTUP

Adanya pengaruh negative dan signifikan antara *role stress* terhadap motivasi kerja. Hal ini berarti semakin rendah *role stress* yang dialami karyawan maka semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan BPR di Denpasar. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi finansial terhadap motivasi kerja. Hal ini berarti semakin tinggi kompensasi finansial yang diperoleh maka semakin tinggi pula motivasi kerja yang dimiliki karyawan BPR di Denpasar. Adanya pengaruh negative dan signifikan antara *role stress* dan kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin rendah *role stress* yang dialami karyawan semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan BPR di Denpasar. Adanya pengaruh positif dan signifikan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin tinggi kompensasi finansial yang diperoleh karyawan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dicapai karyawan BPR di Denpasar. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dicapai karyawan BPR di Denpasar. Nilai pengaruh langsung lebih besar dibandingkan nilai pengaruh tidak langsung hal ini berarti bahwa variabel motivasi tidak memediasi pengaruh *role stress* terhadap kepuasan kerja. Nilai pengaruh langsung lebih besar dibandingkan nilai pengaruh tidak langsung hal ini berarti bahwa variabel motivasi tidak memediasi pengaruh *role stress* terhadap kepuasan kerja.

Bagi perusahaan sebaiknya mengetahui factor-faktor apa saja yang mempengaruhi pencapaian kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian kompensasi finansial dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, hendaknya memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh karyawan/pegawai. Hal tersebut akan memicu motivasi kerja karyawan utk bekerja lebih baik lagi kedepannya. Ketika kompensasi finansial tercukupi dan tercapainya motivasi kerja yang baik akan menekan *role stress* yang dimiliki oleh karyawan, situasi tersebut akan menimbulkan kepuasan kerja yang baik pada karyawan.

Sebagaimana yang telah diuraikan pada bagian pembahasan di bab sebelumnya bahwa terdapat keterbatasan pada penelitian ini, Penelitian ini hanya menggunakan karyawan swasta yang bekerja di BPR di Denpasar. Pada penelitian selanjutnya diharapkan juga peneliti mampu memberikan informasi mengenai kepuasan kerja berdasarkan jenis pekerjaannya seperti PNS.

DAFTAR PUSTAKA

- Acker, Gila M. (2004). The Effect of Organizational Conditions (Role Conflict, Role Ambiguity, Opportunities for Professional Development, and Social Support) on Job Satisfaction and Intention to Leave Among Social Workers in Mental Health Care, *Community Mental Health Journal*, **40** (1).
- Amianti, I., and Supriyanto. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Bank Syariah (Studi kasus Pada karyawan PT. BPRS Pemerintah Kota Bekasi), *Maslahah*, **1** (1).
- Angka, A.T., and Darma, G.S. (2016). The Impact of Leadership Style on Employee's Satisfaction, *Jurnal Manajemen & Bisnis*, **13** (1): 78-91.
- Awan, A.G., and Asghar, I. (2014). IMPACT OF Employee Job Satisfaction on Their Performance. A Case Study of Banking Sector in Muzaffargarh District, Pakistan, *Global Journal of Human Resource Management*, **2** (4): 71-94.
- Amilin and Dewi, Rosita. (2008). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan Role Stres sebagai Variabel Moderating, *JAAI*, **12** (1): 13-24.
- Ahmad and Dihin. (2000). Pengaruh Kompensasi Finansial, dan Kompensasi Non Financial, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan Pada Kepuasan Karyawan di PT. Langgeng Jaya Plastindo Surabaya. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia. P-183.
- Ahmad and Suryani. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan dan Komitmen Karyawan, *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, **2**: 315-322. UNIAT
- Ardi and Barbara. (2010). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan Role Stres sebagai Variabel Moderating, *Jurnal Akuntansi dan Investasi*, **11** (1): 42-52.
- Asruni. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Usaha Komputer di Kota Banjarmasin, *Journal Ekonomi Bisnis*, **2**: 409-419.
- Bavendam, J. (2000). *Managing Job Satisfaction. Special Reports: Bavendam Research Incorporate*, **6**, <http://www.bavendam.com>. December 29, 2017.
- Chairul. (2007). Pengaruh Kompensasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Altrak 78 Pekanbaru, *Riview Journal*. Universitas Riau.
- Dwi. (2012). Pengaruh Komitmen, Motivasi, dan Role stress Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik, *Riview Journal*: 225-243.
- Dewi, A.A.I.S., and Darma, G.S. (2017). Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan, Penempatan dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Manajemen & Bisnis*, **14** (1): 1-18.

- Ghozali, I. (2002). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi kedua. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gregson, T. (1992). Investigation of the Causal Ordering of Job Satisfaction and Organisational Commitment in Turnover models in accounting, *Behavior research in accounting*, **4** : 80-95.
- Gupta, M. (2014). Employees' Satisfaction Towards Monetary Compensation Practices, *Global Journal of Finance and Management*, **6** (8): 757-764.
- Hameed, A., Ramzan, M., Zubair, H.M.K., Ali, G., and Arslan, M. (2014). Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan), *International Journal of Business and Social Science*, **5** (2): 302-309.
- Indah, Agus., and Kustiani. (2013). Pengaruh Role Stressor Terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Jawa Tengah, *JDA*, **5**: 109-120.
- Jamil, B., and Naintara Sarfaraz Raja. (2011). Impact of Compensation, Performance Evaluation and Promotion Practices on Government Employees Performance VS Private Employees Performance, *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, **3** (8): 907-913.
- Leila, G. (2002). Stres dan Kepuasan Kerja, *Jurnal USU Digital Library*.
- Madziatul, C. (2007). Pengaruh Konflik Peran (*Role Conflict*) Terhadap Kepuasan Kerja Perawat serta Komitmen Pada Organisasi, *Journal Modernisasi*, **3**. Universitas Negeri Malang.
- Madziatul, C. (2011). Pengaruh Konflik Peran, Kelelahan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi, *Journal Modernisasi*, **3**. Universitas Negeri Malang.
- Muguongo, M.M., Muguna A.T., and Muriithi D.K. (2015). Effects of Compensation on Job Satisfaction Among Secondary School Teachers in Maara Sub-County of Tharaka Nithi County, Kenya, **3** (6): 47-59.
- Okny, W. (2014). Pengaruh Kompensasi Financial, Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Parigat *Resort and Spa* Sanur- Bali, *Journal Economy*. Universitas Udayana.
- Parerung, A. (2014). Disiplin, Kompensasi dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara, *Jurnal EMBA*, **2** (4): 688-696. ISSN 2303-1174, <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/1894/1503>. Di akses 10 Desember 2014.

- Perera, G.D.N., Khatibi, A., Navaratna, N., and Chinna, K. (2014). Job Satisfaction and Job Performance Among Factory Employees in Apparel Sector, *Asian Journal of Management Sciences & Education*, **3** (1): 96-104.
- Qureshi, M.O., and Sajjad, S.R. (2015). An Empirical Analysis of the Impact of Compensation on Job Performance and Work-Family Conflict in the Kingdom of Saudi Arabia a Correlation Model, *European Scientific Journal February 2015 edition*, **11** (4): 170-187.
- Syah, H. (2013). Pengaruh Kompensasi Financial Terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Graha Raja Empat, *Jurnal Ilmu Manajemen*, **1**.
- Saina, N. (2013). Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Khairun Ternate, *Jurnal EMBA*, **1** (3): 739-749. ISSN 2303-1174, <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/1894/1503>. Di akses 10 Mei 2014.
- Utama, G. (2016). Pengaruh Role Stres, Role ambiguity dan Work Family Conflict Terhadap Komitmen Organisasional, *Riview Journal*, **1**.
- Veronika. (2010). Pengaruh Role Stressor, Perceived Organizational Support Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, *Accounting Journal*, (2). Universitas Widya Mandala Madiun.
- Wiandari, I.A.A., and Darma, G.S. (2017). Kepemimpinan, Total Quality Management, Perilaku Produktif Karyawan, Kinerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan, *Jurnal Manajemen & Bisnis*, **14** (2): 61-78.
- Widiastra, I.K., and Darma, G.S. (2015). Komitmen, Kepuasan Kerja, Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Pegawai Kontrak, *Jurnal Manajemen & Bisnis*, **12** (2): 214-241.
- Wulan, I. (2016). *Pengaruh Role Of Conflict dan Role Of Ambiguity Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Perawat RSUD BAGAS WARAS KLATEN*, Tesis, Universitas Muhamadiyah Surakarta.