MANAJEMEN & BISNIS
P –ISSN 1411 1977

PENGARUH STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Pada Pegawai Bagian Keuangan RSUD Dr. Soedirman Kebumen)

Oleh :
Siti Nur Azizah[1]*, dan Doddy Wijaya[2]**

e-mail * : sitinuraziz@yahoo.com e-mail ** :Doddyw32@gmail.com

[1)]Mahasiswa Program Doktor Ilmu Manajemen Unsoed Purwokerto
[2)]Dosen tetap STIE Putra Bangsa Kebumen

Abstraksi

Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu stres kerja, kompensasi dan motivasi sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilakukan pada pegawai bagian keuangan RSUD Dr. Soedirman Kebumen. Sampel yang diambil sebanyak 39 respoden. Pengambilan sampel menggunakan taknik sampling jenuh. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis jalur (path analysis) dengan menggunakan program SPSS versi 22.0. Hasil penelitian menunjukan bahwa (1) stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, (2) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, (3) stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (4) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan dan (5) motivasi perbengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan krja.

Kata kunci : *stres kerja, kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja*

Abstract

One important tool in the management of human resources in an organization is the creation of job satisfaction of employees. Factors that influence job satisfaction, namely the stress of work, compensation and motivation as an intervening variable. Research was conducted on employee financial section Hospital Dr. Sudirman Kebumen. Samples taken as many as 39 respondents. Sampling using sampling technique saturated. The analysis technique used is the technique of path analysis (path analysis) using SPSS version 22.0. The results showed that (1) the job stress positive and significant effect on work motivation, (2) compensation positive and significant effect on the motivation, (3) job stress positive and significant effect on job satisfaction, (4) compensation positive and significant effect on the

satisfaction, and (5) perbengaruh motivation positive and significant impact on job satisfaction

Keywords : *job stress, compensation, motivation and job satisfaction.*

PENDAHULUAN

RSUD Dr. Soedirman Kebumen merupakan rumah sakit terbesar di kabupaten Kebumen. Rumah sakit tersebut menjalankan berbagai bagian dalam hal pelayanan. Bagian-bagian tersebut meliputi Bagian Tata Usaha, Bagian Pelayanan Medis, Bagian Penunjang Medis dan Non Medis dan Bagian Keuangan. Bagian yang mengalami kepuasan dalam bekerja salah satunya yaitu bagian keuangan. Kepuasan kerja bagi seorang pegawai, menurut hasil wawancara terhadap 5 pegawai fenomena yang terjadi menurut wawancara terhadap beberapa pegawai bahwa kepuasan yang diterima tidak hanya dari pendapatan yang berupa gaji tetapi lebih cenderung kesesuaian dalam mengerjakan tugas yang diberikan, hal ini juga dapat mempengaruhi kepuasan dalam bekerja.

Motivasi merupakan sumber penggerak yang erat kaitannya dengan produktivitas kerja, budaya kerja, serta nilai kerja didalam suatu organisasi. Berdasarkan wawancara pada 5 pegawai bagian keuangan dalam hal motivasi yang dimiliki dalam bekerja yaitu berdasarkan wawancara terhadap beberapa pegawai bahwa kurang diberikanya suatu penghargaan atau pengakuan jika pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan baik, karena kurang adanya pengakuan tersebut membuat motivasi pegawai menurun dan hal ini jika terus terjadi tidak hanya mempengaruhi kepuasan pegawai.

Beberpa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang pertama yaitu stres kerja. Berdasarkan wawancara terhadap 5 pegawai fenomena yang terjadi yaitu sering terjadinya kesalah pahaman antar pegawai dalam mengerjakan tugas- tugas yang diterima, karena kurang adanya kerja sama antar pegawai, hal ini dapat mengakibatkan stres pada pegawai dalam menjalankan tugasnya yang diakibatkan karena kurangnya komunikasi dan kerja sama dengan pegawai lain. Jika stres kerja yang dialami terus menerus terjadi hal ini dapat memberikan

dampak terhadap menurunya motivasi dan tidak hanya itu hal itu juga dapat mengurangi kepuasan dan hasil kerja yang kurang baik.

Berikutnya faktor yang mempengarui kepuasan kerja pegawai yaitu kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Berdasarkan wawancara terhadap 5 pegawai berkaitan dengan kompensasi yang diterima oleh pegawai bahwa kompensasi yang diberikan kepada pegawai yaitu fenomena yang terjadi RSUD Dr. Soedirman Kebumen dalam memberikan balas jasa yang berupa bonus dirasa kurang adil dengan hasil kerja yang dilakukan sehingga hal tersebut mengakibatkan pegawai merasa kurang puas karena kurang adilnya RSUD Dr. Soedirman Kebumen dalam memberikan bonus kepada pegawai.

Jadi ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yaitu antara lain stres kerja dan kompensasi serta motivasi kerja pegawai. Dari faktor-faktor tersebut, maka perlu dikaji apakah stres kerja, kompensasi dan motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja pegawai demi tercapainya tujuan organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh :

1. Stres kerja terhadap motivasi di RSUD Dr. Soedirman Kebumen
2. Kompensasi terhadap motivasi di RSUD Dr. Soedirman Kebumen
3. Stres kerja terhadap kepuasan kerja di RSUD Dr. Soedirman Kebumen
4. Kompensasi terhadap kepuasan kerja di RSUD Dr. Soedirman Kebumen
5. Motivasi terhadap kepuasan kerja di RSUD Dr. Soedirman Kebumen

LANDASAN TEORI

1. Kepuasan Kerja

   Hasibuan, 2005:202 kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaanya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi. Selanjutnya, menurut Handoko 2008:193 kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaanya. Sedangkan menurut Martoyo 2008:115 (dalam Mardiono dan Supriyadi, 2014) Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek

pisikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaanya, ia akan merasa puas dengan adanya keseuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi.

2. Motivasi

Sopiah, 2008:170 (dalam Suwarto, 2014) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya. Sedangkan menurut Hasibuan, 2003:143 menyatakan motivasi adalah pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama , bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan. Menurut Siagan, 2004:138 menyatakn bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela menggerakan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaiaan tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Stres Kerja

Mangkunegara, 2008:28 (dalam Suwarto, 2013), Stres kerja adalah perasaan yang menekankan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Sementara itu, pendapat lain yang dikemukanan oleh Ivancevich et al., 2007:295 (dalam Nur, 2013) bahwa dari perspektif orang biasa, stres dapat digambarkan sebagai perasaan tegang, gelisah atau khawatir, semua perasaan merupakan manifestasi dari pengalaman stres, suatu terprogram yang kompleks untuk mempersiapkan ancaman yang dapat menimbulkan hasil positif ataupun negatif. Stres kerja dapat diartikan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikir dan kondisi fisik seseorang Siagan, 2009:300.

Schuller (dalam Siregar, 2006:23) mengidentifikasi beberapa prilaku negatif karyawan yang berpengaruh terhadap organisasi atau perusahaan. Secara singkat beberapa dampak negatif yang ditimbulkan oleh stres kerja dapat berupa :

a. Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja.
b. Mengganggu kenormalan aktivitas kerja.
c. Menurunkan tingkat produktivitas karyawan.
d. Menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan.

Stres kerja karyawan yang berdampak positif terhadap perusahaan, antara lain:

a. Memiliki motivasi kerja yang tinggi. Stres kerja yang dialami karyawan menjadi motivator, penggerak dan pemicu kinerja di masa selanjutnya.
b. Rangsangan untuk bekerja keras, dan timbulnya inspirasi untuk meningkatkan kehidupan yang lebih baik dan memiliki tujuan karir yang lebih panjang,
c. Memiliki kebutuhan berprestasi yang lebih kuat sehingga lebih mudah untuk menyimpulkan target atau tugas sebagai tantangan (challenge), bukan sebagai tekanan (stressful). Stres kerja yang dialami pun menjadi motivator, penggerak dan pemicu kinerja di masa selanjutnya.

4. Kompensasi

Mangkunegara, 2009:84 (dalam Komara dan Nelliwati, 2014) bahwa kompensasi yang diberikan kepada pegawai berpengaruh terhadap tingkat kepuasan dan motivasi kerja serta hasil kerja. Pendapat tersebut sesuai dengan pendapat Veitzal, 2005:357-358 (dalam Komara dan Nelliwati, 2014) jika kompensasi dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan, memelihara dan menjaga pegawai dengan baik atau pegawai akan termotivasi untuk bekerja. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, pegawai yang ada sangat mungkin tidak menggunakan seluruh

effortnya untuk tujuan organisasi karena terjadi kesenjangan atau pertentangan antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri dan sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk menempatkannya kembali tidak mudah. Sedangakan menurut Mathis & Jackson, 2009:459 (dalam Komara dan Nelliwati, 2014) bahwa insentif yang merupakan salah satu penghasilan tidak tetap merencanakan usaha-usaha untuk memberikan penghargaan yang nyata kepada pegawai untuk menampilkan kinerja diatas rata-rata. Insentif juga dapat memberikan keuntungan yaitu meningkatkan produktivitas, mempertahankan pegawai dan miningkatkan motivasi kerja pegawai.

5. Hipotesis

Berdasarkan kerangka piker diatas dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H.1 : Stres kerja diduga berpengaruh terhadap motivasi pegawai RSUD Dr.Soedirman Kebumen

H.2 : Kompensasi diduga berpengaruh terhadap motivasi pegawai RSUD Dr. Soedirman Kebumen

H.3 : Stres kerja diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD Dr. Soedirman Kebumen

H.4 : Kompensasi diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD Dr. Soedirman Kebumen

H.5 : Motivasi diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD Dr. Soedirman Kebumen

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Berdasarkan tingkat penjelasan, maka jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif atau penelitian yang menguji pengaruh antar variabel (sugiyono, 2010:11) dalam hal ini pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di RSUD Dr. Soedirman Kebumen.

3. Populasi dan Sample

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja yang berjumlah 39 orang. Seluruh populasi jadi sampel penelitian. Dengan demikian teknik sampling yang digunakan adalah sensus atau sampling jenuh.

4. Metode Pengambilan Data

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner dan wawancara.

5. Teknik Analisis Data

Analisa Data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur. Analisis jalur mempelajari apakah hubungan yang terjadi disebabkan oleh pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen, mempelajari ketergantungan sejumlah variabel dalam suatu model (model kausal), dan menganalisis hubungan antar variabel dari model kausal yang telah dirumuskan oleh peneliti atas dasar pertimbangan teoritis (Sugiyono, 2010).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukan semua butir pertanyaan variabel dalam kuesioner dinyatakan valid, sehingga semua variabel dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	∑ Butir	Sign	Status
Stres Kerja	8	Signifikan	Valid
Kompensasi	6	Signifikan	Valid
Motivasi	10	Signifikan	Valid
Kepuasan Kerja	10	Signifikan	Valid

2. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil Uji reliabilitas menunjukkan bahwa terhadap 4 instrumen menunjukkan hasil reliabel, karena masing-masing instrumen memiliki nilai cronbach's alpha lebih dari 0,6.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r kritis	Cronbacth's alpha	Keterangan
Stres Kerja	0,60	0,713	Reliabel
Kompensasi	0,60	0,619	Reliabel
Motivasi	0,60	0,788	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,60	0,857	Reliabel

3. Uji Multikolonieritas

Dari hasil uji multikolonieritas diperoleh nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10 maka dapat disimpulkan bahwa struktur satu tidak terjadi multikolonearitas antara variabel independennya.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolonieritas

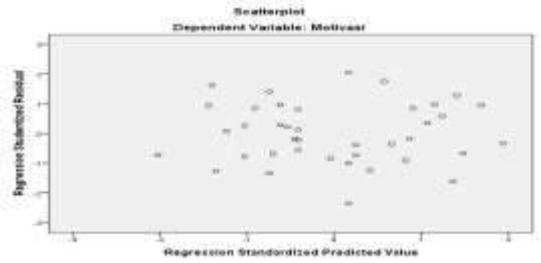
Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Stres.Kerja	.718	1.392
	Kompensasi	.728	1.373
	Motivasi	.626	1.597

a. Dependent Variable: Kepuasan.Kerja

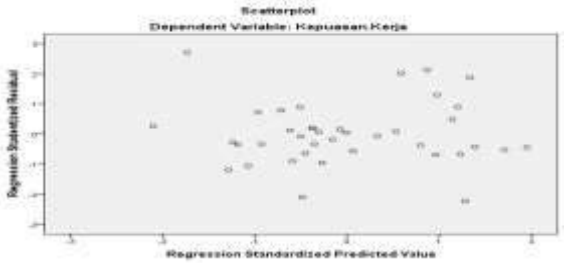
Uji Heterokedastisitas

Sub Struktural I



Semua datanya menyebar dan tidak membentuk pola tertentu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian tersebut terbebas dari heteroskedastisitas.

Sub Struktural II



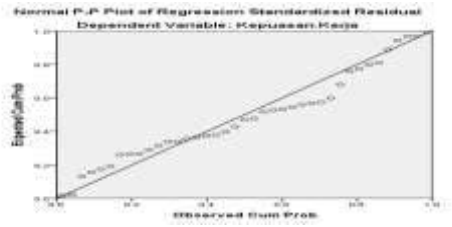
Semua datanya menyebar dan tidak membentuk pola tertentu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian tersebut terbebas dari heteroskedastisitas.

4. Uji Normalitas

Sub Struktural I

Data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya yang menunjukan pola distribusi normal. Hal ini berarti data model regresi I memenuhi asumsi normalitas.

Sub Struktural II



Data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya yang menunjukan pola distribusi normal. Hal ini berarti data model regresi II memenuhi asumsi normalitas.

5. Uji Adjusted R Square (Koefisien Determinasi)

Sub Struktural I

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.611[a]	.374	.339	2.995

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Stres.Kerja

b. Dependent Variable: Motivasi

Nilai koefisien determinasi Adjusted R Square sub struktural I diperoleh 0,339, artinya 33,9 % motivasi dipengaruhi oleh stres kerja dan kompensasi, sedangkan sisanya 66,1 % (100 % - 33,9 %) disebabkan oleh variael lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868[a]	.754	.733	2.118

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi, Stres.Kerja b. Dependent Variable: Kepuasan.Kerja

Nilai koefisien determinasi Adjusted R Square sub struktural II diperoleh 0,733, artinya 73,3 % kepuasan kerja dipengaruhi oleh stres

kerja, kompensasi dan motivasi, sedangkan sisanya 59,2 % (100 % - 40,8 %) disebabkan oleh variael lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.137	4.466		1.822	.077		
Stres.Kerja	.463	.175	.376	2.642	.012	.858	1.166
Kompensasi	.652	.257	.361	2.531	.016	.858	1.166

a. Dependent Variable: Motivasi

$Y_1 = 0{,}376\ X_1 + 0{,}361\ X_2 + 0{,}791$

1. Pengaruh stres kerja terhadap motivasi

   Berdasarkan analisis untuk variabel stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja, karena t hitung sebesar 2,642 > t tabel 2,028.Besarnya pengaruh stres kerja terhadap motivasi sebesar 0,376 atau 37,6%.

2. Pengaruh kompenasi terhadap motivasi

   Berdasarkan analisis untuk variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja, karena t hitung sebesar 2,531 > t tabel 2,028. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap motivasi sebesar 0,361 atau 36,1 %.

Sub Struktural II

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-5.121	3.301		-1.551	.130		
Stres.Kerja	.696	.135	.509	5.140	.000	.718	1.392
Kompensasi	.670	.198	.333	3.389	.002	.728	1.373
Motivasi	.261	.118	.235	2.217	.033	.626	1.597

a. Dependent Variable: Kepuasan.Kerja

$$Y_i = 0{,}509\ X_1 + 0{,}333\ X_2 + 0{,}235\ X_3 + 0{,}495$$

1. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja
   Berdasarkan analisis untuk variabel stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, karena t hitung sebesar 5,140 > t tabel 2,030 Besarnya pengaruh stres kerja terhadap motivasi sebesar 0,509 atau 50,9%.
2. Pengaruh kompenasi terhadap kepuasan kerja
   Berdasarkan analisis untuk variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karena t hitung sebesar 3,389 > t tabel 2,026. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,333
   atau 33,3 %.
3. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja
   Berdasarkan analisis untuk variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, karena t hitung sebesar 2,217 > t tabel 2,030. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,235 atau 23,5 %.

Analisis Korelasi

Korelasi antara stres kerja dan kompensasi

Correlations

		Stres.Kerja	Kompensasi
Stres.Kerja	Pearson Correlation	1	.377*
	Sig. (2-tailed)		.018
	N	39	39
Kompensasi	Pearson Correlation	.377*	1
	Sig. (2-tailed)	.018	
	N	39	39

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Angka korelasi antara stres kerja dengan kompensasi sebesar 0,377, ini berarti hubungan antara stres kerja dan kompensasi cukup, karena

hasilnya positif. Korelasi antar kedua variabel tersebut signifikan, karena angka signifikansi yang diperoleh sebesar 0,018 < 0,05.

Analisis Jalur

Sub Struktural I $Y_1 = 0,376 X_1 + 0,361 X_2 + 0,813$

Kemudian nilai-nilai P1, P2 dan ϵ_1 dijelaskan sebagai berikut :

a. Koefisien regresi variabel stres kerja (P1) = 0,376

   Koefisien regresi untuk X_1 sebesar 0,376 artinya setiap penambahan 1 satuan likert pada variabel stres kerja (X_1) maka akan menambah motivasi sebesar

   0,376

b. Koefisien regresi variabel kompensasi (P2) = 0,361

   Koefisien regresi untuk X_2 sebesar 0,361 artinya setiap penambahan 1 satuan likert pada variabel kompensasi (X_2) maka akan menambah motivasi sebesar

   0,361

c. Dimana $\epsilon 1 = \sqrt{1} - R^2 = \sqrt{1 - 0,339} = 0,813$, merupakan nilai residu yang menunjukan bahwa motivasi (Y2) yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja (X1) dan kompensasi (X2) diabaikan atau sama dengan 0 (nol)

Sub Struktural II $Y_2 = 0,509 X_1 + 0,333 X_2 + 0,235 Y_1 + 0,516$

Kemudian nilai-nilai P1, P2, P3 dan ϵ_1 dijelaskan sebagai berikut :

a. Koefisien regresi variabel stres kerja (P1) = 0,509

   Koefisien regresi untuk X_1 sebesar 0,509 artinya setiap penambahan 1 satuan likert pada variabel stres kerja (X_1) maka akan menambah kepuasan kerja pegawai sebesar 0,509

b. Koefisien regresi variabel kompensasi (P2) = 0,333

   Koefisien regresi untuk X_2 sebesar 0,333 artinya setiap penambahan 1 satuan likert pada variabel kompensasi (X_2) maka akan menambah kepuasan kerja pegawai sebesar 0,333

c. Koefisien regresi variabel motivasi (P3) = 0,235

   Koefisien regresi untuk $\square$ sebesar 0,235 artinya setiap penambahan 1 satuan likert pada variabel motivasi ($\square$) maka akan menambah kepuasan kerja pegawai sebesar 0,235

d. Dimana $\epsilon 1 = \sqrt{1} - \square^{2} = \sqrt{1} - 0{,}733 = 0{,}516$, merupakan nilai residu yang menunjukan bahwa kepuasan kerja (Y1) yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja (X1), kompensasi (X2) dan motivasi (Y1) diabaikan atau sama dengan 0 (nol).

Perhitungan Masing-masing Variabel

1. Pengaruh Langsung
   a. Pengaruh variabel stres kerja terhadap motivasi

      $\square_{1} \rightarrow \square_{2}$ = 0,376

   b. Pengaruh variabel kompensasi terhadap motivasi

      $\square_{3} \rightarrow \square_{2}$ = 0,361

   c. Pengaruh variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja

      $\square_{1} \rightarrow \square_{4}$ = 0,509

   d. Pengaruh variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja

      $\square_{3} \rightarrow \square_{4}$ = 0,333

   e. Pengaruh variabel motivasi terhadap kepuasan kerja

      $\square_{2} \rightarrow \square_{4}$ = 0,235

2. Pengaruh Tidak Langsug
   a. Pengaruh variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja melalui motivasi

      $\square_{1} \rightarrow \square_{2} \rightarrow \square_{4}$ = (0,376 × 0,235) = 0,088

   b. Pengaruh variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi

      $\square_{3} \rightarrow \square_{2} \rightarrow \square_{4}$ = (0,361 × 0,235) = 0,084

3. Pengaruh Total

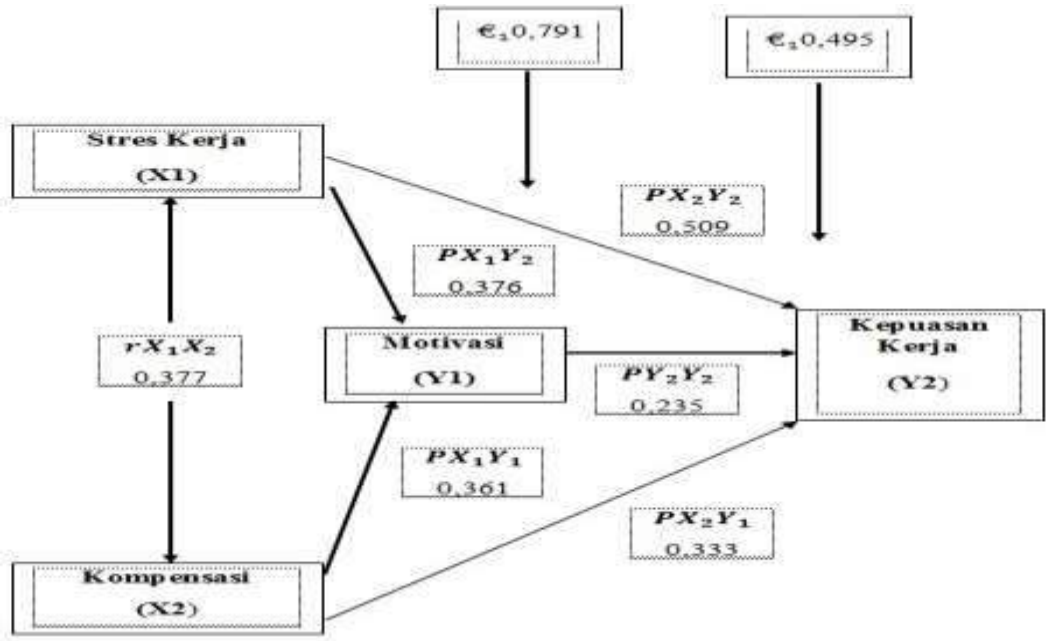
   a. Pengaruh variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja melalui motivasi

      □→□ → □ = (0,376 + 0,235) = 0,611

   b. Pengaruh variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi

      □→□ → □ = (0,361 + 0,235) = 0,596

Diagram Jalur



KESIMPULAN

a. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, berdasarkan hasil perhitungan menunjukan bahwa apabila terjadi peningkatan stres kerja, akan menimbulkan peningkatan motivasi pegawai bagian keuanga RSUD Dr. Soedirman Kebumen.

b. Kompesasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, hal ini berarti apabila pemebrian kompensasi ditingkatkan maka akan meningkatkan motivasi pada pegawai bagian keuanga RSUD Dr. Soedirman Kebumen.

c. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, berdasarkan hasil perhitungan menunjukan bahwa apabila stres kerja meningkat maka kepuasan kerja pegawai bagian keuangan RSUD Dr. Soedirman Kebumen akan mengalami peningkatan

d. Kompesasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini berarti apabila pemberian kompensasi yang diterima meningkat maka akan menaikan kepuasan kerja pada pegawai bagian keuanga RSUD Dr. Soedirman Kebumen.

e. Motivasi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada bagian keuanga RSUD Dr. Soedirman Kebumen. Hal ini berarti dengan adanya motivasi yang tinggi pada pegawai maka akan meningkatkan kepuasan pegawai bagian keuanga RSUD Dr. Soedirman Kebumen.

IMPLIKASI DAN SARAN

a. Pihak manajemen RSUD Dr. Soedirman Kebumen harus tetap menjaga tingkat stress kerja pada pegwai, dengan cara terus membuat kebijakan yang dapat memebrikan efek positif terhadap kondisi kerja pegawai. Dengan kebijakan positif tersebut diarapkan kepuasan kerja pegawai di RSUD Dr. Soedirman Kebumen dapat tetap tinggi.

b. Pihak manajemen RSUD Dr. Soedirman Kebumen dalam pemebrian kompensasi kepada pegawai lebih ditekanakn pada kompensasi non financial hal ini berupa pemberian penghargaan atas prestasi dalam bekerja, karena pegawai merasa puas apabila hasil kerja yang dicapai dapat dihargai oleh perusahaan, dan hal tersebut merupakan salah satu yang dapat meningkatakan kepuasan pegawai dalam bekerja.

c. Pihak manajemen RSUD Dr. Soedirman Kebumen dalam pelaksanaan motivasi pada pegawai dapat tetap dipertahankan, dan juga memberikan perhatian pada pegawai yang berupa permasalahan kebutuhan baik dengan memberikan fasilitas kepada pegawai untuk mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Selain itu, pegawai lebih banyak berinteraksi dengan

pegawai lain sehingga kehadirannya dapat diterima dengan baik oleh pegawai yang lain, sehingga pegawai merasa mendapatkan pengakuan dan penghargaan yang dapt menunjang kemampuannya dalam bekerja.

d. Pihak manajemen RSUD Dr. Soedirman Kebumen sebaiknya terus mempelajari faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, karena masih ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Manajemen RSUD Dr. Soedirman Kebumen dapat mempelajari berbagai faktor penyebab kepuasan kerja dari berbagai jurnal maupun sumber referensi lainnya

DAFTAR PUSTAKA

As'ad, Moh. 2004. Pisikologi Industri. Edisi Keempat. Penerbit : Liberty. Yogyakarta

Ghozali, Imam. 2009. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Penerbit : Universitas Diponegoro. Semarang

_____. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Penerbit : Universitas Diponegoro. Semarang

Handoko, T Hani. 2011. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Edisi Kedua. Cetakan Kedelapan Belas. Penerbit : BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta

_____. 2008. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Edisi Kedua. Cetakan Kelduapuluhsatu. Penerbit : BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta

_____. 2001. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Edisi Kedua. Cetakan Kelimabelas. Penerbit : BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta

Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen : Dasar, pengertian dan Masalah. Edisi Revisi. Penerbit : PT Bumi Aksara. Jakarta

_____. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan Kesebelas. Penerbit : PT Bumi Aksara. Jakarta

_____. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan Kedelapan. Penerbit : PT Bumi Aksara. Jakarta

_____. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan Ketujuh. Penerbit : PT Bumi Aksara. Jakarta

_____. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan keenam. Penerbit : PT Bumi Aksara. Jakarta

Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Penerbit : ANDI. Yogyakarta

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2010. Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan Kelima. Penerbit : PT Refika Aditama. Bandung

Mardiono, Dian dan Supriyatin. 2014. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Ilmu & Riset Manajemen. Volume 3, No. 3. Surabaya

Munandar, Ashar Sunyoto. 2010. Pisikologi Industri dan Organisasi. Penerbit : Universitas Indonesia. Jakarta

Nawawi, Hadari. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis Yang Kompetitif. Cetakan Keempat. Penerbit : Gajah Mada University Press. Yohyakarta

Nugroho, Agus Dwi dan Kunartinah. 2012. Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja. Jurnal Bisnis dan Ekonomi. Volume 19, No. 2. Semarang.

Nur, Saina. 2013. Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap kinerja Pegawai pada Universitas Kharun Ternate. Jurnal EMBA. Volume 1, No. 3. Manado

Pioh, Nancy L dan Hendra N Tawas. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja. Jurnal EMBA. Volume 4. No. 2. Manado

Reflita, H.B Isyandi dan Yulia Efni. 2014. Pengaruh Iklim Organisasi dan Remunerasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Paramedis Di Rumah Sakit Umum Purihusada Tembilahan Kabupaten Indragilir Hilir. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis. Volume 6, No 1. Riau

Rivai, Veithzal. 2008. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Edisi Kedua. Penerbit : PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta

Robbins. Stephen P. 2003. Perilaku Organisasi. Jilid I. Edisi Sembilan. Penerbit : PT Indeks. Jakarta

Robbins. Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2007. Perilaku Organisasi. Edisi Dua belas. Penerbit : Salemba Empat. Jakarta

Rozzaid, Yusron, Toni Herlambang dan Anggun Meyrista Devi. 2015. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia. Volume 1, No. 2. Jember

Siagian, Sondang P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh Belas. Penerbit : PT Bumi Aksara. Jakarta

Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Penerbit : STIE YKPN. Yogyakarta

Soegandhi, Vannecia Marchelle, Eddy M. Sutanto dan Roy Setiawan. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. AGORA. Volume 1, No. 1. Surabaya

Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Cetakan Kedelapan. Penerbit : Alfabeta. Bandung

Suwarto. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sorini Agro Asia Orindo Tbk, Cabang Lampung. Derivatif Jurnal Manajemen. Volume 8, No. 2. Kota Metro.

Syahril. 2013. Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (PPK-BLUD) pada RSUD DR. H. Moh. Anwar Sumenep. Jurnal ‘‘Performance’’ Bisnis dan Akuntansi. Volume 3, No. 1. Madura

Thayib, Budiman Christiananta, Siti Sulasmi dan Anis Eliyana. 2013. Pengaruh Spiritual Leadership, Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan dan Prestasi Kerja Social Worker Organisasi Sosial Di Surabaya. Jurnal Bimbingan dan Konseling Islam. Volume 3, No. 1. Surabaya

Wijoyono, Sutarto. 2010. Pisikologi Industri & Organisasi. Edisi Pertama. Penerbit : Prenada Media Group. Jakarta

Yusnimar, Mukhlis Yunus dan Mahdani. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Kantor Pusat Operasional PT. Bank Aceh. Jurnal Manajemen. Volume 4, No. 1. Banda Aceh