PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN BLITAR

Dading Jatimoyo
M. Abdi Dzil Ikhram Wijaya, SE.,MM.
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya
djatimoyo@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Blitar. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian causal research untuk menjelaskan hubungan atau pengaruh antar variabel yang diteliti. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Blitar yang berjumlah 40 karyawan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang diukur dengan skala likert. Uji instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Metode analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*) untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kompensasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dan kepuasan kerja, beban kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dan kepuasan kerja. stres kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja, dan beban kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja.
Kata kunci: Kompensasi, Beban Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

This research was conducted at Population and Civil Registration Agency of Blitar Regency. The purpose of this research is to identify and analyze the effect of compensation and workload on job satisfaction with job stress as the mediator variable. This causal research explains the influence between variables. The respondents of this research are all 40 employees of Population and Civil Registration Agency of Blitar Regency. The research instrument were tested using validity test and reliability test. The data of this study were collected through Likert-Scaled questionnaire and were analyzed using path analysis to determine the direct and indirect effect. The results of the research show that compensation has a direct and significant effect on job stress and job satisfaction, workload has a direct and significant effect on job stress and job satisfaction, job stress has a direct and significant effect on job satisfaction, compensation does not have any effect on job satisfaction through job stress, and workload indirectly affects job satisfaction through job stress.
Keywords: Compensation, Workload, Job Stress, Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Peran SDM dalam ruang lingkup pemerintahan di Indonesia, atau yang disebut sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS), sangat berperan penting dalam menjalankan roda pemerintahan, seperti yang dinyatakan di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 bahwa dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional untuk mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadapan modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan Pegawai Negeri yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Para pemangku kepentingan di lingkup pemerintahan diharapkan dapat meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil melalui berbagai cara, salah satunya melalui peningkatan kepuasan kerja, seperti hasil penelitian oleh Bakan (2014), menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, yang berarti semakin baik pengelolaan kepuasan kerja terhadap karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

Terdapat beberapa faktor yang berperan penting dalam menciptakan kondisi puas terkait pekerjaan di dalam diri karyawan, salah satunya adalah kompensasi, menurut Hasibuan (2017:117) jika kompensasi yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula, dengan demikian, kepuasan kerjanya semakin baik. Kompensasi menurut Rivai dan Sagala (2010:741) merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Namun, kompensasi di sisi lain juga dapat menjadi salah satu penyebab timbulnya kondisi stres di dalam diri karyawan, seperti hasil penelitian oleh Mutiarawana (2014) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

Selain kompensasi, ada pula beban kerja yang memiliki dampak

terhadap kepuasan kerja dan stres kerja, seperti yang dijelaskan di dalam hasil penelitian Yo dan Surya (2015) bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Beban kerja menurut Pasal 1 Peraturan Pemerintah Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 adalah jumlah pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi. Kemudian masih dari hasil penelitian oleh Yo dan Surya (2015) menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

Variabel stres kerja juga mempunyai dampak terhadap kepuasan kerja seperti yang dijelaskan di dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh Yo dan Surya (2015) yang menyebutkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara stres kerja dan kepuasan kerja. Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Rivai dan Sagala, 2010:1008).

Terakhir, kepuasan kerja menurut Robbins (2006:103) adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Ada tujuh faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017:202), yaitu: (1) Balas jasa yang adil dan layak, (2) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, (3) Berat ringannya pekerjaan, (4) Suasana dan lingkungan pekerjaan, (5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, (6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya (7) Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Keempat aspek yang telah dijelaskan, yaitu kompensasi, beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja alangkah baiknya harus diperhatikan oleh setiap organisasi pemerintah, tidak terkecuali oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dispendukcapil) Kabupaten Blitar, Salah satu tantangan yang harus dihadapi oleh Dispendukcapil Kabupaten Blitar adalah pengelolaan sumber daya manusia. Dari pernyataan Joko Musrsito selaku Direktur Bina Aparatur Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kemendagri menjelaskan bahwa

jumlah karyawan yang ada di Dispendukcapil hanya ada sekitar 36 orang, padahal jika dibandingkan dengan jumlah warga Kabupaten Blitar, seharusnya ada 72 orang karyawan, sehingga dalam hal ini pihaknya meminta agar Pemkab Blitar secepatnya untuk melakukan rekrutmen karyawan, baik itu outsourcing atau hanya karyawan bantu (Diskominfo, 2017).

Merujuk pada pernyataan di atas menjelaskan bahwa jumlah karyawan yang ada di Dispendukcapil Kabupaten blitar tidak seimbang dengan pekerjaan yang harus dipikul. Dikarenakan jumlah SDM dan beban kerja yang tidak seimbang, berdampak terhadap pelayanan di Dispendukcapil Kabupaten Blitar menjadi kurang maksimal. Masyarakat mengeluh terkait antrian yang terlalu panjang, serta pemberian nomer antrian yang sudah habis ketika mereka datang ke kantor Dispendukcapil. Bahkan ada keluhan yang menyebutkan bahwa masyarakat harus mengantri sejak dinihari jika ingin mendapatkan nomor antrian (Beritablitar, 2017).

Selain itu, pelayanan Dispendukcapil Kabupaten Blitar yang kurang maksimal dan berdampak terhadap antrian panjang oleh pemohon, dimanfaatkan oleh oknum yang tidak bertanggungjawab untuk mendapatkan kompensasi tambahan melalui cara yang kurang tepat, yang pada akhirnya fenomena tersebut berujung terjadinya Operasi Tangkap Tangan (OTT) di lingkungan Dispendukcapil Kabupaten Blitar oleh Aparat Kepolisian Resor Blitar, Jawa Timur terhadap tiga oknum yang tidak bertanggungjawab. Tiga oknum tersebut terdiri dari seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) serta dua orang biro jasa atau calo (Jatimnews, 2018).

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Blitar”.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Menurut Mathis dan Jackson (2006:419), kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi

bagaimana dan mengapa orang-orang memilih bekerja di sebuah organisasi daripada organisasi yang lain. Kemudian menurut Rivai dan Sagala (2010:741) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Beban Kerja

Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Kemudian menurut Riggio (2000:250 dalam Yo dan Surya 2015) menyatakan beban kerja adalah tugas-tugas pekerjaan yang menjadi sumber stres seperti pekerjaan mengharuskan bekerja dengan cepat.

Stres Kerja

Stres kerja yang diungkapkan oleh Robbins (2006:793) adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi kendala (constrainst), atau tuntutan (demands). Kemudian menurut Rivai dan Sagala (2010:1008) Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Kepuasan Kerja

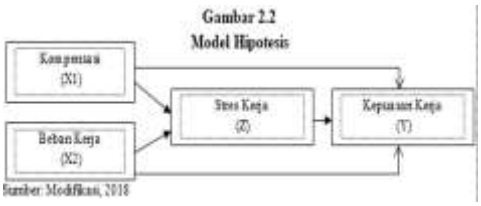
Menurut Robbins (2006:103) kepuasan kerja sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Hampir serupa dengan pernyataan di atas, menurut Hasibuan (2017:202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang dan teori diatas maka, model hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Model Hipotesis

Gambar 2.2

Model Hipotesis



Berdasarkan model hipotesis diatas, maka dikemukakan hipotesis dalampenelitian ini sebagai berikut:

H1: Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap stres kerja (Z) pada

karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Blitar.

H2: Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) pada karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Blitar.

H3: Beban kerja (X2) berpengaruh terhadap stres kerja (Z) pada karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Blitar.

H4: Beban kerja (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) pada karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Blitar.

H5: Stres kerja (Z) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) pada karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Blitar.

H6: Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) melalui stres kerja (Z) pada karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Blitar.

H7: Beban kerja (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) melalui stres kerja (Z) pada karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Blitar.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kasualitas dengan metode kuantitatif.

Objek Penelitian, Populasi, dan Sampel

Objek penelitian ini adalah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dispendukcapil) Kabupaten Blitar yang merupakan instansi pemerintah yang memiliki tugas pokok untuk membantu Bupati dalam menyelenggarakan sebagian urusan pemerintahan dibidang pendaftaran penduduk, yang meliputi kegiatan pengolahan data dan laporan, pengadaan dan pelayanan Kartu Tanda Penduduk (KTP), Kartu Keluarga (KK), pelayanan akta dan penyuluhan.. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dispendukcapil Kabupaten Blitar yang berjumlah 40 karyawan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yang berarti seluruh populasi yang ada di Dispendukcapil Kabupaten Blitar digunakan sebagai responden penelitian.

Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan dua sumber data yakni data primer dan data sekunder.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner (angket) dengan menggunakan skala likert, interview (wawancara), maupun pengumpulan informasi yang berasal dari dokumen, jurnal ilmiah, buku literatur yang relean dengan topik penelitian.

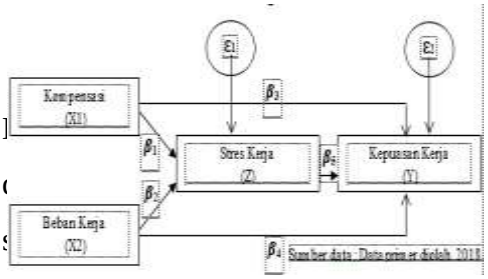
Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*) karena dalam penelitian ini akan dikaji mengenai pengaruh langsung dari kompensasi dan beban kerja terhadap stres kerja dan kepuasan kerja serta pengaruh tidak langsung dari kompensasi dan beban kerja terhadap tkepuasan kerja melalui stres kerja. Uji analisis data dilakukan juga dengan uji normalitas. Sedangkan pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS ver. 19.

Model Bentuk Diagram Jalur

Gambar 4.2

Model Bentuk Diagram Jalur



$Z = \beta_1 X + \varepsilon 1$

$Y = \beta_2 Z + \beta_3 X + \varepsilon 2$

HASIL

Uji Instrumen Penelitian

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan memberikan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,312) dan nilai signifikan < alpha (0.05). Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa seluruh item untuk variabel kompensasi (X1), beban kerja (X2), stres kerja (Z) dan kepuasan kerja (Y) dalam penelitian ini telah valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel menghasilkan nilai *Alpha Cronbach* > 0,70. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa variabel yang diuji yakni variabel kompensasi (X1), beban kerja (X2), stres kerja (Z) dan kepuasan kerja (Y) dalam penelitin ini reliabel. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa

nilai signifikan untuk model 1 sebesar 0,854, model 2 sebesar 0,772. Berdasarkan hasil tersebut dinyatakan bahwa asumsi normalitas dalam penelitian ini terpenuhi.

Berikut merupakan hasil analisis jalur pengaruh langsung variabel dalam penelitian ini:

Tabel 4.18

Ringkasan Hasil Analisis Jalur

Variabel Bebas	Variabel Terikat	Koefisien Beta	Sig.	Keterangan
Kompensai (X1)	Stres Kerja (Z)	-0,524	0,000	Signifikan
Kompensai (X1)	Kepuasan Kerja (Y)	0,345	0,004	Signifikan
Beban Kerja (X2)	Stres Kerja (Z)	0,365	0,004	Signifikan
Beban Kerja (X2)	Kepuasan Kerja (Y)	-0,269	0,013	Signifikan
Stres Kerja (Z)	Kepuasan Kerja (Y)	-0,425	0,002	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2018

Hasil analisis jalur pada Tabel 4.18, menunjukkan hasil yang signifikan pada pengaruh langsung keadilan kompensasi (X1) terhadap stres kerja (Z) dan kepuasan kerja (Y), kemudian pengaruh langsung beban kerja (X2) terhadap kestres kerja (Z) dan kepuasan kerja (Y), dan pengaruh langsung stres kerja (Z) terhadap kepuasan kerja (Y).

Pengaruh Total dari Analis jalur

Pengaruh tidak langsung variabel kompensai (X1) beban kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) melalui stres kerja (Z).

Berikut merupakan ringkasan hasil pengaruh langsung dan tidak langsung :

Tabel 4.19

Ringkasan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Jalur	Pengaruh langsung	Pengaruh tidak langsung	Total
X1 -> Z	-0,524	-	-0,524
X2 -> Z	0,365	-	0,365
Z -> Y	-0,425	-	-0,452
X1 -> Y: Z	0,345	0,223	0,568
X2 -> Y: Z	-0,269	-0,155	-0,424

Sumber: Data primer diolah, 2018

Secara keseluruhan dalam Tabel 4.19 dapat dilihat bahwa total pengaruh tertinggi berada pada pengaruh tidak langsung kompensasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) melalui Stres Kerja (Z). Sedangkan pengaruh terendah terdapat pada pengaruh langsung kompensasi (X1) terhadap stres kerja (Z).

Hasil Uji Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 4.19 sebagai berikut:

Tabel 4.19

Uji Hipotesis

Hipotesis	Koefisien Beta	t_{hitung}	keterangan
X1 berpengaruh terhadap Z	-0,524	-4,395	Hipotesis diterima
X1 berpengaruh terhadap Y	0,345	3,052	Hipotesis diterima
X2 berpengaruh terhadap Z	0,365	3,058	Hipotesis diterima
X2 berpengaruh terhadap Y	-0,269	-2,626	Hipotesis diterima
Z berpengaruh terhadap Y	-0,425	-3,368	Hipotesis diterima
X1 berpengaruh terhadap Y dimediasi oleh Z	0,223	-	Hipotesis ditolak
X2 berpengaruh terhadap Y dimediasi oleh Z	-0,155	-	Hipotesis diterima

Sumber: Data primer diolah, 2018

Merujuk pada Tabel diatas dapat diliat bahwa terdapat satu analisis jalur yang tidak diterima yakni pengaruh tidak langsung kompensasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) melalui stres kerja (Z).

PEMBAHASAN

Pengaruh Langsung Kompensasi Terhadap Stres Kerja

Pengujian hipotesis pengaruh langsung kompensasi (X1) terhadap stres kerja (Z) melalui analisis jalur dinyatakan bahwa kompensasi (X1) berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja (Z). Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis (H1) yang telah dijelaskan sebelumnya. Dengan kata lain tinggi/rendahnya kompensasi yang diterima karyawan akan berpengaruh terhadap stres kerja.

Menurut Robbins (2006:796), faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja seperti kemajuan teknologi, organisasi, dan kondisi kepribadian. Hasil tersebut juga sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Mutiarawana (2014) dengan judul Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan Teller PT. BNI (Persero) Tbk. Cabang Bogor. Hasil penelitian tersebut menghasilkan kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

Secara umum sistem kompensasi yang diberikan bagi karyawan PNS yang ada di Dispendukcapil Kabupaten Blitar tidak jauh berbeda dengan organisasi pemerintah lain yang sejenis. Sistem kompensasi yang terdapat di Dispendukcapil Kabupaten Blitar didasarkan pada Undang-Undang ASN Nomor 5 Tahun 2014. Kemudian sistem pemberian kompensasi bagi karyawan Non-PNS

diatur sesuai perjanjian dan kesepakatan antara karyawan dengan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten blitar itu sendiri. Nominal besaran kompensasi juga diatur sedemikian rupa untuk memenuhi standar kelayakan dan keadilan, oleh sebab itu pemberian kompensasi yang layak dan adil, diharapkan akan berdampak terhadap menurunnya kondisi stres yang dirasakan oleh karyawan Dispendukcapil Kabupaten Blitar.

Pengaruh Langsung Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis pengaruh langsung kompensasi (X1) terhadap stres kepuasan kerja (Y) melalui analisis jalur dinyatakan bahwa kompensasi (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis (H2) yang telah dijelaskan sebelumnya. Dengan kata lain tinggi/rendahnya kompensasi yang diterima karyawan akan berdampak terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Menurut Luthans (2006: 243), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Hasil tersebut juga sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Mabaso (2018) dengan judul *Impact of Compensation and Benefits on Job Satisfaction*. Hasil penelitian tersebut menghasilkan kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hampir serupa dengan penjelasan pada hipotesis sebelumnya bahwa pemberian kompensasi terhadap karyawan PNS atau Non-PNS di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Blitar telah diatur sedemikian rupa untuk memenuhi standar kelayakan dan keadilan. Sistem pemberian kompensasi yang ada sudah berdasarkan dengan peraturan pemerintah pusat maupun UU ASN, serta perjanjian dan kesepakatan antara karyawan Non-PNS dengan organisasi yang bersangkutan, oleh sebab itu pemberian kompensasi yang layak dan sesuai dengan peraturan, serta sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, maka diharapkan akan meningkatkan kepuasan karyawan Dispendukcapil Kabupaten Blitar.

Pengaruh Langsung Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

Pengujian hipotesis pengaruh langsung beban kerja (X2) terhadap stres kerja (Z) melalui analisis jalur dinyatakan bahwa beban kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja (Z). Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis (H3) yang telah dijelaskan sebelumnya. Dengan kata lain tinggi/rendahnya beban kerja yang diterima karyawan akan berpengaruh terhadap stres kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Menurut Robbins (2006:796), faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja seperti lingkungan yang mencangkup ekonomi, politik, teknologi, kemudian organisasional yang mencangkup peranan dan interpersonal, da nada pula kondisi pribadi yang mencangkup keluarga, kondisi ekonomi, dan masalah kepribadian. Hasil tersebut juga sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Yo dan Surya (2015) dengan judul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Hasil penelitian tersebut menghasilkan kesimpulan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

Secara umum beban kerja yang ada di Dispendukcapil Kabupaten Blitar cukup tinggi. Hal tersebut didukung dengan pernyataan dari Bapak Joko Mursito selaku Bina Aparatur Ditjen Dukcapil Kemendagri (Riz, Diskominfo, 2017) yang menyebutkan bahwa untuk melayani pemohon dari seluruh wilayah di Kabupaten Blitar, Dispendukcapil membutuhkan setidaknya 70 orang karyawan, dan karyawan saat ini hanya berjumlah 40 orang. Namun minimnya jumlah karyawan tersebut tidak lepas dari peraturan pemerintah terkait remunerasi karyawan di lingkup pemerintahan, serta peraturan dari surat edaran Kementrian Dalam Negeri nomor 814.1/169/SJ tentang Larangan Pengangkatan Tenaga Honorer yang menyebabkan Dispendukcapil Kabupaten Blitar masih kesulitan untuk menambah karyawan dalam melayani permhonan dari masyarakat. Dari penjelasan di atas, maka pemberian beban kerja kepada karyawan harus disetarakan dengan kemampuan setiap karyawan, agar nantinya tidak

terjadi pemberian beban kerja yang berlebihan, dan berdampak terhadap tingginya stres kerja yang dirasakan oleh karyawan Dispendukcapil Kabuapten Blitar.

Pengaruh Langsung Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis pengaruh langsung beban kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) melalui analisis jalur dinyatakan bahwa beban kerja (X2) berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis (H4) yang telah dijelaskan sebelumnya. Dengan kata lain tinggi/rendahnya beban kerja yang diterima karyawan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Menurut Luthans (2006: 243), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Hasil tersebut juga sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Yo dan Surya (2015) dengan judul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Hasil penelitian tersebut menghasilkan kesimpulan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Beban kerja yang ada di Dispendukcapil Kabupaten blitar akan sangat mudah mempengaruhi tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan, hal ini didukung dengan hasil wawancara dengan Sekretaris Dispendukcapil Kabupaten Blitar (Indah, 2018), Beliau menjelaskan bahwa beban kerja yang ada di Dispendukcapil Kabupaten Blitar memang tergolong cukup tinggi, yang mana akan sangat mudah mempengaruhi kondisi fisik ataupun psikologis dari karyawan yang ada, oleh sebab itu Dispendukcapil Kabupaten Blitar terus berupaya memberikan beban kerja sesuai dengan kemampuan dan jumlah pegawai yang ada.

Pengaruh Langsung Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Penggujian hipotesis pengaruh langsung stres kerja (Z) terhadap kepuasan kerja (Y) melalui analisis jalur dinyatakan bahwa stres kerja (Z) berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis (H5) yang telah dijelaskan sebelumnya. Dengan kata lain

tinggi/rendahnya stres kerja yang dirasakan karyawan akan berdampak terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Menurut Luthans (2006: 243), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Hasil tersebut juga sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Yo dan Surya (2015) dengan judul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Hasil penelitian tersebut menghasilkan kesimpulan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Merujuk pada hasil di atas dapat dijelaskan bahwa stres kerja dapat timbul karena beberapa faktor, oleh karena itu Dispendukcapil Kabupaten Blitar selalu berupaya menekan kodisi stres kerja di dalam diri karyawan dengan melakukan pengelolaan terhadap faktor-faktor yang dapat menimbulkan kondisi stres kerja di dalam diri karyawan seperti misalnya faktor pekerjaan, pengawasan, rekan kerja, kompensasi, dan lain sebagainya, agar dapat terciptanya kondisi puas di dalam diri karyawan terkait pekerjaan yang dilakukan.

Pengaruh Tidak Langsung Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stres Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan jalur kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja, diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,345 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,233, yang berarti bahwa besarnya nilai koefisien pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pengaruh langsung, sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel stres kerja tidak berperan dalam membantu pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja. Hasil tersebut juga bertolak belakang dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ain, Khattak, dan Iqbal (2013) dengan judul *Impact of Role Conflict on Job Satisfaction, Mediating Role of Job Stress in Private Banking Sect*or yang menghasilkan temuan bahwa stres kerja berperan dalam memediasi pengaruh variabel konflik peran terhadap variabel kepuasan kerja. Hasil tersebut juga menolak

hipotesis (H6) yang telah dijelaskan sebelumnya. Dengan kata lain, apabila kompensasi yang diterima oleh karyawan tidak sesuai dengan ekspektasi dari karyawan, hal tersebut dapat menimbulkan kondisi stres di dalam diri karyawan dan situasi tersebut tidak dapat menciptakan kondisi puas di dalam diri karyawan terkait kompensasi yang diterima oleh karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara (Indah, 2018), menjelaskan bahwa bidang pelayanan dengan intensitas pemohon setiap harinya yang cukup tinggi seperti di Dispendukcapil Kabupaten Blitar, menjadikan Dispendukcapil Kabupaten Blitar terus berusaha memberikan kompensasi, terutama tunjangan bagi karyawan PNS ataupun Non-PNS seadil dan selayak mungkin sesuai undang-undang ataupun peraturan pemerintah yang berlaku agar para karyawa yang ada tidak merasa tertekan atau stres dengan begitu tingginya jumlah pekerjaan yang dikerjakan setiap harinya. Merujuk pada asumsi bahwa pemberian kompensasi sudah berdasarkan undang-undang dan peraturan pemerintah yang ada, maka Dispendukcapil Kabupaten Blitar sudah berupaya memberikan kompensasi sebaik mungkin dalam upaya menekan kondisi stres kerja pada karyawan, karena jika pemberian kompensasi dianggap kurang layak, dan memicu munculnya kondisi stres kerja karyawan, maka kondisi stres kerja karyawan tersebut tidak dapat membantu kompensasi dalam menciptakan kondisi kepuasan kerja di dalam diri karyawan.

Pengaruh Tidak Langsung Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stres Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur, diketahui bahwa nilai pengaruh langsung beban kerja terhadap kepuasan kerja sebesar -0,269, dan pengaruh tidak langsung sebesar -0,155 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan pengaruh langsung. Hasil tersbut menunjukkan bahwa variabel stres kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yo dan Surya (2015) dengan judul Pengaruh Beban Kerja Terhadap

Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Hal tersebut juga mendukung hipotesis (H7) yang telah dijelaskan sebelumnya. Merujuk pada penjelasan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa apabila pemberian beban kerja di Dispendukcapil Kabupaten Blitar terlalu tinggi atau melebihi batas kemampuan karyawan, maka hal tersebut akan sangat berpengaruh terhadap stres kerja, kemudian kondisi stres kerja tersebut akan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, terlebih lagi pekerjaan di Dispendukcapil Kabupaten Blitar yang memiliki taraf yang cukup tinggi, akan sangat mudah mempengaruhi kondisi stres ataupun kondisi puas di dalam diri karyawan terkait pekerjaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1)Kompensasi memiliki pengaruh langsung secara signifikan terhadap stres kerja dan kepuasan kerja, (2)Beban kerja memiliki pengaruh langsung secara signfikan terhadap stres kerja dan kepuasan kerja, (3)Stres kerja berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kepuasan kerja, (4)Stres kerja sebagai variabel mediasi tidak berperan dalam membantu pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja, (5)Stres kerja sebagai variabel mediasi berperan dalam membantu pengaruh variabel beban kerja terhadap variabel kepuasan kerja.

Saran

Terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Blitar terkait kompensasi.

Terus menjaga kondisi lingkungan yang kondusif, terlepas dari begitu banyaknya pemohon yang hadir setiap harinya dari pagi hingga sore. Terus menjaga pemberian kompensasi secara adil dan layak, karena tuntutan pekerjaan yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Blitar yang cukup tinggi akan berdampak terhadap ekspektasi karyawan yang tinggi pula terhadap

pemberian kompensasi yang setara dengan pekerjaan yang karyawan lakukan. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Blitar disarankan untuk terus menjaga dan meningkatkan kesejahteraan karyawan, terutama karyawan Non-PNS, yang mana di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Blitar memiliki 9 karyawan Non-PNS dari total jumlah 40 karyawan yang ada, karena karyawan Non-PNS tersebut juga menjadi pilar bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Blitar dalam melayani pemohon seluruh Kabupaten Blitar.

Terdapat beberapa saran yang dapat diberikan kepada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Blitar terkait dengan penanganan beban kerja agar tidak menurunkan kinerja dari karyawan yang ada.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Blitar disarankan terus melakukan analisis beban kerja secara berkala, karena beban kerja yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil mencangkup pelayanan yang cukup penting kepada masyarakat, yaitu pelayanan terkait kependudukan. Analisis beban kerja tersebut dapat dilakukan melalui: pengumpulan data, pengolahan data, penelaahan hasil olahan data, dan penetapan hasil analisis beban kerja atau analsis beban kerja dapat disesuaikan dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri No 12 Tahun 2008. Berusaha menciptakan terobosan terkait pelayaanan berbasis digital dengan cara penambahan peralatan komputer untuk menunjang pelayanan yang ada saat ini, agar dapat mengurangi jumlah antrian yang relatif tinggi setiap harinya, atau juga dapat menerapkan pelayanan berbasis online, dengan membuat situs web resmi yang dapat memudahkan pemohon dalam mengurus keperluannya terkait kependudukan. Dengan berakhirnya kebijakan remunerasi PNS saat ini, maka Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Blitar melalui Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten blitar disarankan untuk merekrut karyawan PNS sesuai kebutuhan organisasi, agar kedepannya pelayanan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

Kabupaten Blitar dapat berjalan optimal.

Hasil penelitian dan pembahasan yang dijelaskan melalui kesimpulan diatas, pada akhirnya merekomendasikan beberapa hal yang perlu diperhatikan bagi peneliti selanjutnya, yaitu penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya, dari keempat variabel yang diteliti masih ada variabel-variabel lain yang mempengaruhi dan tidak dibahas dalam penelitian ini. Oleh karena itu perlu diteliti lebih lanjut mengenai variabel lain seperti gaya kepemimpinan, lingkungan organisasi, kinerja SDM dan lain sebagainnya. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat mengadakan penelitian pada objek penelitian yang lebih luas atau dengan bidang objek yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

Ain, Q.U., M, A, Khattak dan N, Iqbal. 2013. *Impact of Role Conflict on Job Satisfaction, Mediating Role of Job Stress in Private Banking Sector*. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business. Institute Of Interdisciplinary Business Research. April 2013 Vol 4, No 12.

Bakan, I. 2014. *Effects of Job Satisfaction on Job Performance and Occupational Commitment.* Journal: International Journal of Management and Information Technology. Vol. 9, No. 1.

Beritablitar. 2017. Masyarakat Keluhkan Pelayanan Dispendukcapil, diakses pada 10 September 2018, <https://Beritablitar.com/2017/12/29/masyarakat-keluhkan-pelayanan-dispendukcapil/>

Diskominfo. 2017. *Kemendagri Minta Tambahan SDM di Dispendukcapil untuk Maksimalkan Cetak E-KTP*. Diakses pada 10 September 2018,<http://www.blitarkab.go.id/2017/10/23/kemendagri-minta-tambahan-sdm-di-dispEndukcapil-untuk-maksimalkan-cetak-e-ktp/>

Hasibuan, M.S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara. Malang.

Jatimnews. 2018. Saber Pungli OTT Dua Calo dan Satu PNS Dispendukcapil Kabupaten Blitar. Diakses pada 10 September 2018, <m.jatimnews.com/baca/164506/20180104/184055/saberpungli-ott-dua-calo-dan-satu-pns-dispendukcapil-kabupaten-blitar/>

Luthans, F. 2005. *Organizational Behavior, 10th Edition*. The McGraw-Hill Companies, Inc. Terjemahan Vivin Andhika Yuwono, Shekar Purwanti, Th. Arie Prabawati, dan Winong Rosari. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh. Penerbit Andi. Yogyakarta.

Mabaso, C. 2018. *Impact of Compensation and Benefits on Job Satisfaction. Rej. J. Business Manage*., 11(2): 80-90: 2017.

Mathis, R.L dan Jackson, J.H. 2004. *Human Resource Management, 10th Edition*. South-Western (a division of Thomson Learning). Ohio. Terjemahan Diana Angelica. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10*. Salemba Empat. Jakarta.

Mutiarawana, M. 2014. *Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan Teller PT. BNI (Persero) Tbk. Cabang Bogor*. Jurnal: Institut Pertanian Bogor.

Peraturan Menteri Dalam Negeri No 12 Tahun 2008. *Perhitungan Beban Kerja dalam Rangka Menyususn Formasi Pegawai*. Jakarta; Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara.

Rivai, V dan Sagala, E.J. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. PT RajaGrafindo Persada. Jakarta.

Surat Edaran Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia. Nomor: 814.1/169/SJ. Penegasan Pelarangangan Pengangkatan Tenaga Honorer.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Yo, P.M.B dan Surya, I.B.K. 2015. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 5, 2015 : 1149-1165.