

PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS I CIPINANG DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Rina Yulianti ¹⁾, Endang Tri Pujiastuti ²⁾, Sukardi ³⁾ dan Ardi Kusmara ⁴⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Manajemen FE Unsada

²⁾ Co-Author

^{3), 4)} Dosen FE Unsada

Abstract: *The purpose of this study was to determine the impact of compensation and work stress on the employee work satisfaction with work motivation as an intervening variable in Cipinang Class I Jail, Jakarta. This study was conducted using a saturated sample. The analysis tool used is SEM (Structural Equation Modeling). The test result showed that 1) Compensation had a positive and significant impact on work satisfaction meaning that the increasing compensation increased employee satisfaction. 2) Work stress had a positive and significant impact on employee work satisfaction meaning that the increasing work stress would also increase employee work satisfaction. 3) Compensation had a positive and significant impact on employee motivation meaning that the increasing compensation increased employee motivation. 4) Work stress had no positive yet insignificant impact on employee motivation meaning that increased employee stress caused work satisfaction to not necessarily increase. 5) Work motivation had a positive and significant impact on employee work satisfaction meaning that increasing motivation increased employee work satisfaction. 6) Work motivation mediated work compensation had a positive and significant impact on employee satisfaction meaning that the motivation given by the leaders could increase work satisfaction. 7) Work motivation did not mediate work stress and was insignificant for employee work satisfaction meaning that work motivation did not necessarily affect employee work stress.*

Keywords: *Compensation, job stress, job satisfaction, work motivation*

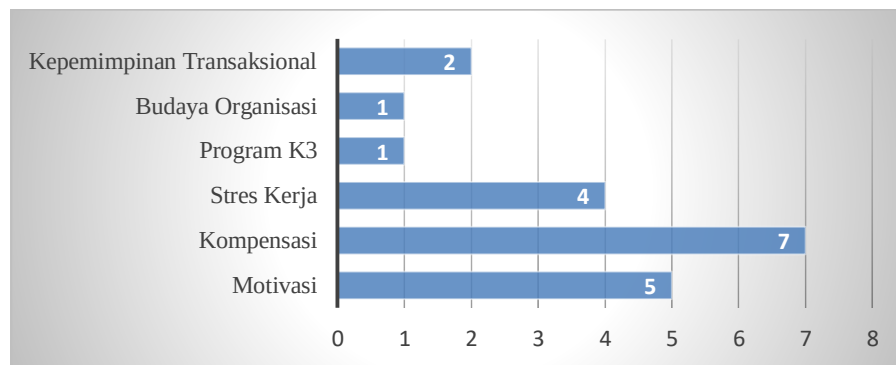
PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu diperlukan manajemen sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efektif dan efisien sebagaimana dikemukakan oleh Bintoro dan Daryanto (2017) bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh suatu individu secara efektif dan efisien serta dapat dijadikan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama suatu institusi, pegawai dan masyarakat menjadi maksimal.

Berbagai upaya dilakukan oleh suatu organisasi dalam rangka pengelolaan sumber daya manusia salah satunya adalah memberikan motivasi dengan tujuan agar pegawai mendapat kepuasan dalam bekerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai. Demikian halnya dalam pengelolaan sumber daya manusia pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Cipinang yang diharapkan mampu menjadi percontohan dan barometer suatu lembaga pemasyarakatan tingkat nasional. Namun dalam pengelolaan pegawai sering terdapat permasalahan diantaranya kepuasan kerja. Kepuasan kerja dalam

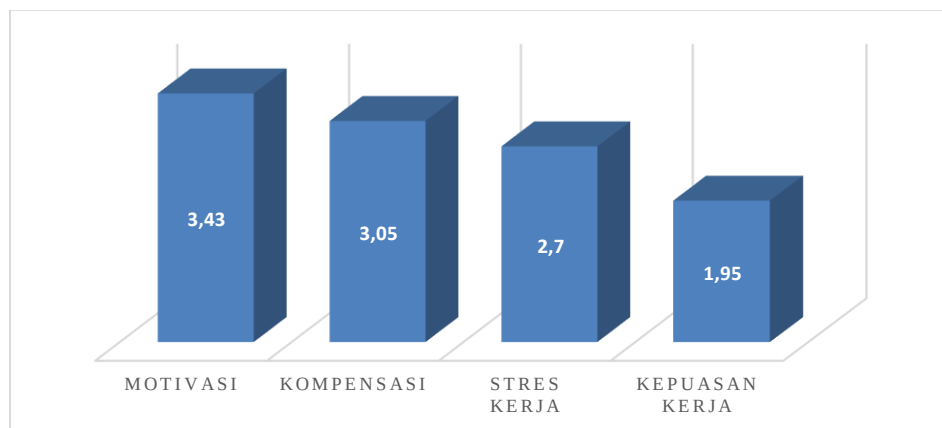
penelitian Kurniawati dan Sariyanthi (2015) dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transaksional, budaya organisasi dan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Sedangkan menurut Azizah dan Wijaya (2016) kepuasan kerja dipengaruhi oleh stress kerja dan kompensasi dengan motivasi sebagai variabel intervening dan Ashary (2022) kepuasan kerja dipengaruhi kompensasi melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening*.

Untuk mengetahui permasalahan kepuasan kerja pada pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas I Cipinang, perlu dilakukan survei terhadap 20 % responden melalui kusioner mengenai variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu motivasi, kompensasi, stres kerja, program K3, budaya organisasi dan kepemimpinan transaksional dengan hasil survei pada gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1. Hasil survei variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja

Dari hasil survei kemudian dilakukan penelitian lebih lanjut terhadap 3 (tiga) variabel yang nilainya terbanyak yaitu kompensasi, stress kerja dan motivasi terhadap 20% responden pada pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas I Cipinang untuk mengetahui apakah terdapat gap antara kompensasi, stres kerja dan motivasi dengan kepuasan kerja dengan hasil survei pada gambar 2 sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil survei variabel motivasi, kompensasi, stress kerja dan kepuasan kerja

Hasil survei menunjukkan bahwa motivasi, kompensasi dan stres kerja tinggi namun kepuasan kerja rendah. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian lebih lanjut apakah kompensasi dan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai

variabel *intervening* pada pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Cipinang.

LANDASAN TEORI

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pegawai mempunyai peranan sangat penting dalam pencapaian kinerja pegawai. Kepuasan kerja mencerminkan kondisi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2017) “kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya”. Hubungan yang saling mendukung antara kebutuhan diri pegawai dengan tuntutan pekerjaan akan memberikan keselarasan dalam pemenuhan akan kepuasan kerja. Sedangkan Sutrisno (2019) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Sinambela (2018) juga mengemukakan bahwa terdapat 4 (empat) dimensi dari kepuasan kerja yaitu pekerjaan yang menantang secara mental, penghargaan yang memadai, kondisi kerja yang mendukung dan kolega yang mendukung. Pekerjaan yang menantang secara mental artinya pegawai cenderung memiliki pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan keahlian dan kemampuan dengan variasi tugas, kebebasan, dan terdapat umpan balik dari pekerjaannya. Penghargaan yang memadai artinya adanya sistem kebijakan promosi yang diyakini adil, tidak mendua, dan sejalan dengan harapannya. Kondisi kerja yang mendukung artinya perhatian dari pekerja terhadap lingkungan kerja baik dari segi kenyamanan maupun fasilitas dalam melakukan pekerjaan secara baik. Kolega yang mendukung artinya dukungan rekan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Motivasi

Motivasi merupakan sikap dan berupa dorongan yang ada pada pegawai untuk melaksanakan pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan. Hal ini sejalan dengan pendapat Ferdinatus (2020) motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi.

Terdapat 3 (tiga) dimensi sebagai tolok ukur dari motivasi menurut Mangkunegara (2017) yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman dan kebutuhan penghargaan. Kebutuhan fisiologis meliputi merupakan suatu kebutuhan manusia yang paling dasar, yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup, seperti makan, minum, bernafas, dan tempat tinggal. Kebutuhan rasa aman meliputi kebutuhan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan sosial, dan jaminan hari tua jika sedang tidak bekerja lagi. Kebutuhan penghargaan, yaitu keinginan untuk bisa dihargai, dihormati, pengakuan dari kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.

Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diterima pegawai atas hasil kerjanya yang diberikan kepada organisasi. Menurut Sinambela (2018) kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai balas jasa yang diberikan kepada instansi. Demikian pula pendapat Afandi (2021) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang

langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Lebih lanjut Badriyah (2017) menjelaskan bahwa terdapat 2 (dua) dimensi kompensasi yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation atau employee welfare* atau kesejahteraan karyawan). Kompensasi langsung adalah penghargaan yang dibayarkan secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap meliputi: gaji, upah, tunjangan dan insentif. Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan lainnya bagi para pekerja diluar gaji atau upah berupa uang atau barang meliputi: kompensasi pensiun penuh berupa uang pensiun bagi pekerja yang telah mencapai batas usia kerja, kompensasi pensiun dini berupa uang pensiun dengan masa kerja minimal tertentu dan kompensasi untuk karyawan yang diberhentikan dari pekerjaannya karena melakukan suatu pelanggaran yang berdasarkan peraturan yang berlaku.

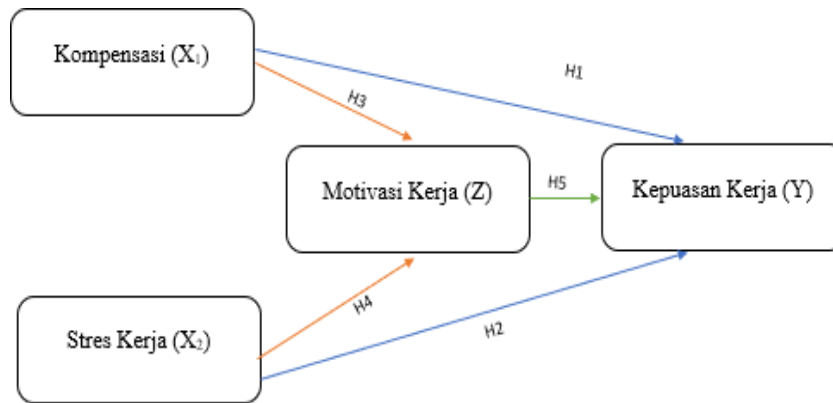
Stres Kerja

Stres kerja merupakan respon pegawai terhadap tekanan atau tuntutan dalam menghadapi pekerjaan. stres kerja adalah kondisi atau suatu perasaan tertekan yang dirasakan oleh pegawai dalam menghadapi suatu pekerjaan (Mangkunegara, 2017). Hal ini sejalan dengan pendapat Vanchapo (2020) stres kerja adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan yang dihadapinya.

Selanjutnya Menurut Robbins (2017) terdapat tiga dimensi stres kerja yaitu stres lingkungan, stres organisasi dan stres individu. Stres lingkungan merupakan ketidakpastian lingkungan yang mempengaruhi desain organisasi, sehingga ketidakpastian menjadi beban tersendiri bagi setiap pegawai, terutama pada saat perubahan organisasi berlangsung meliputi lingkungan sendiri merupakan ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian teknologi ketidakpastian politik menyebabkan stres kerja karena pegawai merasa tenaganya tidak lagi dibutuhkan. Stres organisasi berkaitan dengan keadaan dimana pegawai sedang mengalami tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan pribadi, sedangkan stres individu berkaitan dengan kehidupan dari pribadi masing-masing pegawai seperti masalah keluarga, masalah ekonomi, masalah pribadi serta kepribadian pegawai.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan hubungan antar variabel dalam rumusan masalah dan hipotesis yang ditetapkan, maka perlu ditetapkan pola pikir penelitian yang digambarkan dalam kerangka pemikiran pada gambar 3 sebagai berikut:



Gambar 3. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data menggunakan data primer dan sekunder. Data sekunder diperoleh dari institusi dan studi kepustakaan, sedangkan data primer diperoleh dari kuesioner dengan pengambilan sampel jenuh terhadap seluruh populasi yaitu 95 pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Cipinang dengan tingkat pengembalian 100%. Dalam menilai jawaban dari setiap kuesioner digunakan metode skala likert 1 sampai dengan 4.

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model* (SEM), dengan menggunakan bantuan *software Partial Least Square* (PLS). SEM merupakan salah satu jenis analisis multivariat dalam ilmu sosial, analisis multivariat merupakan aplikasi metode statistika untuk menganalisis beberapa variabel penelitian secara simultan atau serempak (Solihun, 2013), sedangkan *Partial Least Square* menurut Ghozali (2015) adalah metode analisis yang *powerful* karena tidak mengasumsikan data dengan pengukuran skala tertentu, dan jumlah sampel kecil.

Pengukuran model dalam penelitian ini menggunakan indikator – indikator yang digunakan untuk mengukur valid dan reliabel atau tidak dengan hasil path diagram yang menggambarkan variabel kompensasi diukur dengan 11 indikator melalui kuesioner K1 – K11, variabel stres kerja diukur dengan 15 indikator melalui kuesioner SK1 – SK15, variabel motivasi kerja diukur dengan 11 indikator melalui kuesioner MK1 – MK11, dan variabel kepuasan kerja diukur dengan 13 indikator melalui kuesioner KK1 – KK13.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

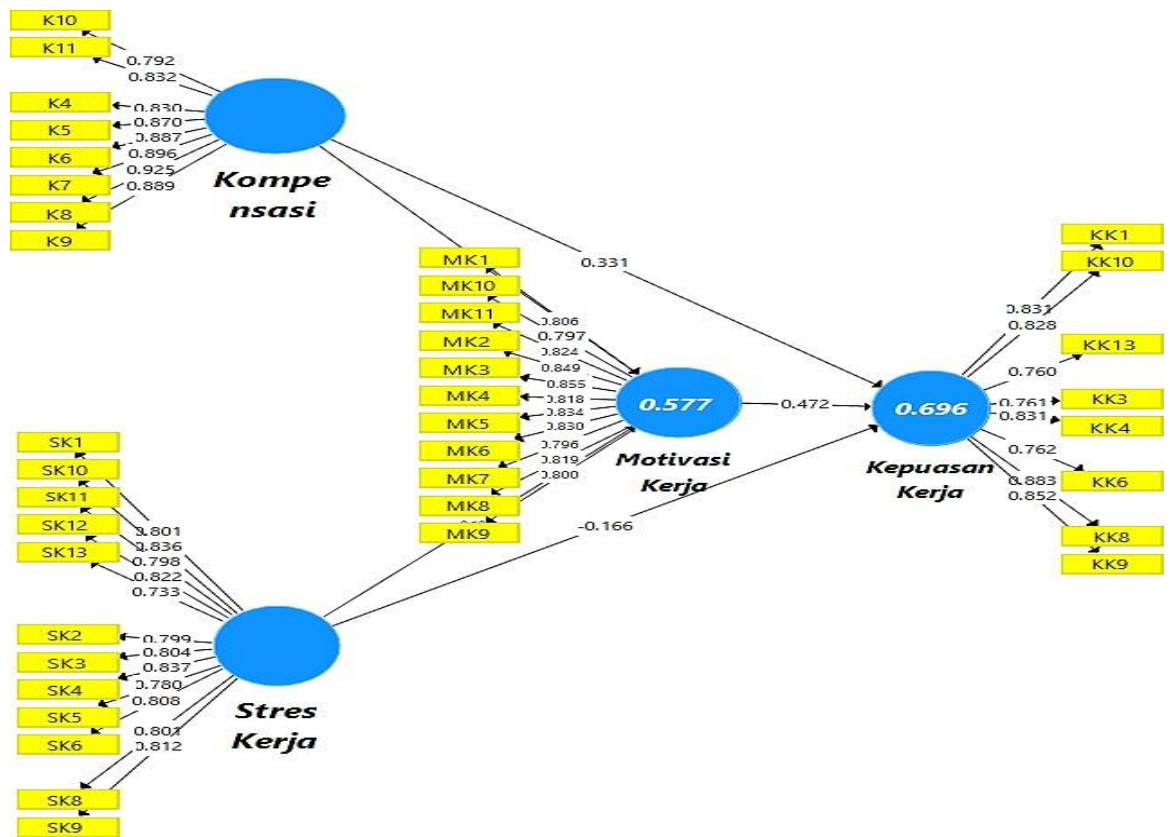
Hasil uji validitas dan realibilitas

Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk menilai *outer* model meliputi *convergent validity* diukur dari nilai *outer loading*, *discriminant validity* diukur dengan nilai AVE, dan *composite reliability* atau CR untuk mengukur adanya tingkat reliabilitas yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji convergent validity

Nilai *convergent validity* digunakan untuk mengetahui validitas suatu konstruk/variabel. Nilai *loading factor* pada variabel laten diukur menggunakan indikator-indikator dan dinyatakan valid jika *loading factor* indikator > 0,7. Hasil

pengujian *path diagram* yang memenuhi *convergent validity* atau dinyatakan valid dijelaskan melalui gambar 4 sebagai berikut:



Gambar 4. Model Uji Convergent Validity (Nilai Outer Loading)

2. Uji discriminant validity

Uji *Discriminant Validity* merupakan nilai *cross loading factor* yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel memiliki diskriminan yang memadai atau tidak. Model yang mempunyai *discriminant validity* baik jika nilai *average variance extracted* (AVE) $>0,5$. Hasil analisis *discriminant validity* dengan nilai *average variance extracted* menunjukkan nilai *discriminant validity* memadai atau valid yang dijelaskan melalui tabel 1 adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Average Variance Extracted (AVE)

	Rata - Rata Varians Diekstrak (AVE)
Kompensasi	0.750
Stres Kerja	0.645
Kepuasan Kerja	0.664
Motivasi Kerja	0.674

3. Uji Composite reliability

Uji reliabilitas dengan menggunakan *composite reliability* dan koefisien cronbach's alpha untuk mengetahui dan membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur suatu variabel. Suatu variabel dinyatakan

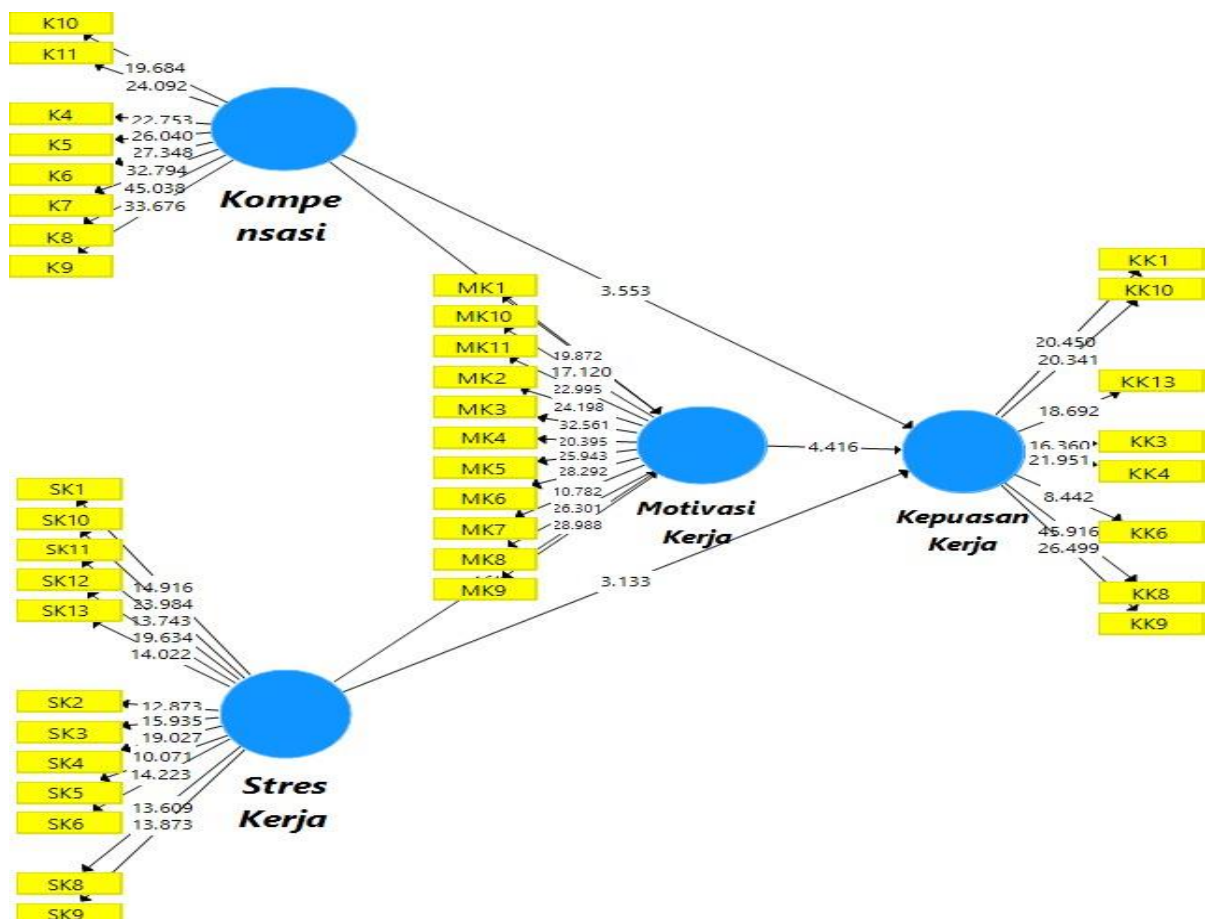
memenuhi *composite reliability* bila memiliki nilai *composite reliability* $> 0,70$. Hasil analisis *composite reliability* dan koefisien cronbach's alpha menunjukkan semua variabel reliabel dengan nilai *cronbach's alpha* $> 0,6$ dengan *composite reliability* $> 0,7$ yang dijelaskan melalui tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Nilai Cronbach's alpha dan composite reliability

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kompensasi	0.952	0.960
Stres Kerja	0.950	0.956
Kepuasan Kerja	0.927	0.940
Motivasi Kerja	0.952	0.958

Second order confirmatory analysis

Untuk melakukan penilaian signifikansi pengaruh antar variabel, dilakukan prosedur *bootstrapping*. Prosedur *bootstrap* menggunakan seluruh sampel asli kemudian dilakukan resampling kembali. Dalam metode resampling *bootstrap*, nilai signifikansi 0,05. Hasil model setelah dilakukan uji *bootstrapping* dijelaskan melalui gambar 5 sebagai berikut:



Gambar 5. Hasil analisis bootstrapping

Selanjutnya hasil uji t-statistik untuk menguji signifikansi indikator terhadap variabel laten pada *second order* variabel menunjukkan bahwa tidak seluruh *item*

signifikan terhadap variabelnya karena tidak semua *item* dengan nilai t-statistik >1,96 dan p-values <0,05 yang dijelaskan melalui tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3. Path coefficient pengukuran signifikansi (tstatistik)

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompensasi -> Kepuasan Kerja	0.331	3.553	0.000
Kompensasi -> Motivasi Kerja	0.713	10.600	0.000
Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja	0.472	4.416	0.000
Stres Kerja -> Kepuasan Kerja	-0.166	3.133	0.002
Stres Kerja -> Motivasi Kerja	-0.106	1.648	0.100

Analisis model persamaan struktural (*inner model*)

Analisis ini digunakan untuk mengevaluasi model struktural dengan cara melihat signifikansi hubungan antar variabel. Tanda arah dalam jalur harus sesuai dengan teori yang telah dihipotesiskan, signifikansinya dilihat dari t-test atau critical ratio yang diperoleh dari proses bootstrapping atau resampling method. Model struktural dievaluasi dengan R-square untuk variabel dependen, dan uji signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural, index quality dan sobel test untuk uji mediasi. Evaluasi dari nilai R^2 dengan menginterpretasi besarnya variability variabel endogen yang dijelaskan oleh variabel eksogen dengan kriteria nilai dari R^2 sebesar 0,67; 0,33; dan 0,19 artinya kuat; moderat; dan lemah. Hasil evaluasi nilai R^2 dijelaskan dalam tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4. Nilai Square (R^2)

	R Square (R^2)	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0.696	0.686
Motivasi Kerja	0.577	0.567

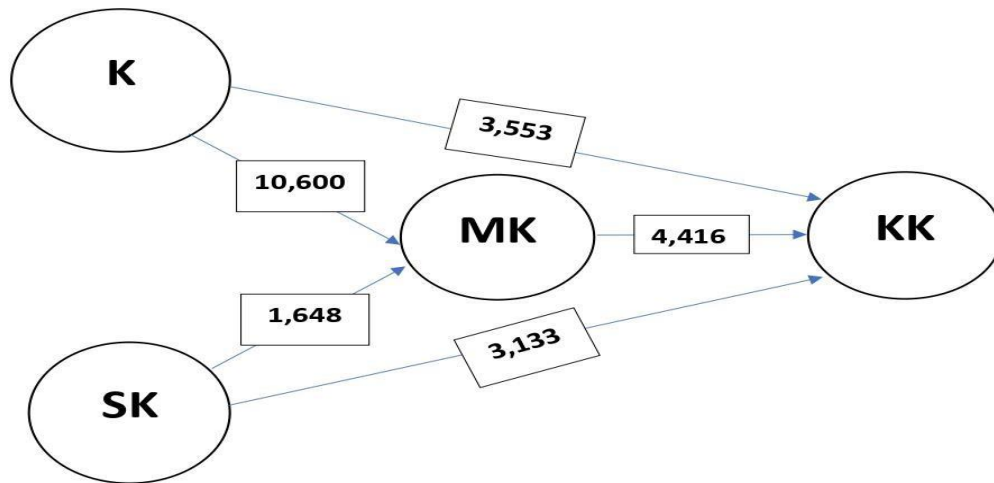
Hasil dari R^2 variabel kepuasan kerja sebesar 0,696 (69,6%) artinya variabilitas kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan stres kerja sebesar 69,6% dan nilai R^2 variabel motivasi kerja sebesar 0,577 (57,7%) artinya variabilitas motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan stres kerja sebesar 57,7%.

Uji signifikansi *bootstrapping* digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis apakah diterima atau ditolak dengan memperhatikan nilai signifikansi antar variabel, t-statistik dan p-values. Pada metode *resampling bootstrap* nilai dari signifikansi yang digunakan t-values adalah 1,96 (*significance*=5%) dengan ketentuan nilai t-statistik harus lebih besar dari 1,96. Hasil uji disajikan dalam tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil t-statistik

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompensasi -> Kepuasan Kerja	0.331	3.553	0.000
Kompensasi -> Motivasi Kerja	0.713	10.600	0.000
Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja	0.472	4.416	0.000
Stres Kerja -> Kepuasan Kerja	-0.166	3.133	0.002
Stres Kerja -> Motivasi Kerja	-0.106	1.648	0.100

Selanjutnya dari hasil uji t-statistics hubungan antar variabel dapat dijelaskan dalam pola pikir penelitian yang digambarkan pada gambar 6



Gambar 6. Hasil analisis t-statistik

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Cipinang, ditunjukkan oleh hasil pengujian nilai t-statistik sebesar $3,553 > 1,96$, dan p value $0,00 < 0,05$. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Cipinang, ditunjukkan oleh hasil pengujian nilai t-statistik sebesar $3,133 > 1,96$ dan p value $0,00 < 0,05$. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Cipinang, ditunjukkan oleh hasil pengujian nilai t-statistik sebesar $10,600 > 1,96$ dan p value $0,00 < 0,05$. Stres Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Cipinang, ditunjukkan oleh hasil pengujian nilai t-statistik sebesar $1,648 < 1,96$ dan p value $0,10 > 0,05$. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Cipinang, ditunjukkan oleh hasil pengujian nilai t-statistik sebesar $4,416 > 1,96$ dan p value $0,00 < 0,05$.

Untuk melihat besarnya koefisien secara langsung dan tidak langsung dari variabel endogen terhadap variabel eksogen dilakukan uji signifikansi pengaruh variabel intervening untuk mengetahui apakah variabel intervening memediasi variabel independent terhadap dependen. Hasil Uji Pengaruh Variabel intervening dijelaskan melalui tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil t-statistik dengan efek intervening

	Original Sample(O)	T Statistics (O/STDE V)	P Values
Kompensasi -> Motivasi Kerja ->Kepuasan Kerja	0.336	4.392	0.000
Stres Kerja -> Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja	-0.050	1.427	0.154

Hasil dari tabel 6. menunjukkan bahwa nilai dari t-statistik motivasi kerja memediasi kompensasi dan kepuasan kerja yang bernilai 4,392 artinya signifikan karena $>1,96$. Sedangkan pada variabel motivasi kerja tidak memediasi stres kerja dan kepuasan kerja yang memiliki nilai 1,427 yang artinya tidak signifikan karena $<1,96$, sehingga kesimpulan uji hipotesisnya; Motivasi kerja memediasi kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Cipinang, ditunjukkan oleh hasil pengujian nilai t-statistik sebesar $4,392 > 1,96$ dan p value $0,00 < 0,05$. Motivasi kerja tidak memediasi stres kerja dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Cipinang, ditunjukkan oleh hasil pengujian nilai t-statistik sebesar $1,427 < 1,96$ dan p value $0,154 < 0,05$.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja

Peningkatan kompensasi mendukung peningkatan motivasi kerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Cipinang. Peningkatan kompensasi mendukung motivasi kerja, hal ini dikarenakan pegawai mendapatkan gaji secara teratur, insentif sesuai dengan beban kerja dan memperoleh asuransi kesehatan sebagai kompensasi, sehingga motivasi kerja meningkat.

Peningkatan stres kerja tidak mendukung peningkatan motivasi kerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Cipinang. Peningkatan stres kerja tidak mendukung peningkatan motivasi kerja, hal ini dikarenakan lingkungan kerja tidak nyaman, fasilitas yang disediakan tidak memadai, dan tuntutan kerja berlebih sebagai stres kerja, sehingga motivasi kerja tidak meningkat.

Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Peningkatan kompensasi mendukung peningkatan kepuasan kerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Cipinang. Hal ini dikarenakan pegawai mendapatkan gaji secara teratur, insentif sesuai dengan beban kerja dan memperoleh asuransi kesehatan, sebagai kompensasi, sehingga kepuasan kerja meningkat.

Peningkatan stres kerja mendukung peningkatan kepuasan kerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Cipinang. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja tidak nyaman, fasilitas yang disediakan tidak memadai, dan tuntutan kerja berlebih sebagai stres kerja, sehingga kepuasan kerja meningkat. Bagi pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Cipinang, Peningkatan stres kerja dikarenakan tuntutan kerja berlebih tidak menjadi kendala jika diimbangi insentif sesuai dengan beban kerja, sehingga kepuasan kerja meningkat.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Peningkatan motivasi kerja mendukung peningkatan kepuasan kerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Cipinang. Hal ini dikarenakan hubungan kerja antar pegawai terjalin baik, perlindungan kecelakaan kerja, dan adanya perhatian dari atasan sebagai motivasi kerja, sehingga kepuasan pegawai meningkat.

Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja

Motivasi kerja memediasi kepuasan kerja mendorong peningkatan kepuasan kerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Cipinang. Motivasi kerja tidak memediasi stres kerja dan tidak mendukung peningkatan kepuasan kerja pegawai

Lembaga Permasyarakatan Kelas 1 Cipinang.

KESIMPULAN

1. Kompensasi mendorong peningkatan kepuasan kerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Cipinang, artinya semakin meningkat kompensasi semakin meningkat kepuasan pegawai.
2. Stres kerja mendorong peningkatan kepuasan kerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Cipinang, artinya semakin meningkat stres akan semakin meningkat pula kepuasan kerja pegawai.
3. Kompensasi mendorong peningkatan motivasi kerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Cipinang, artinya semakin meningkat kompensasi semakin meningkat motivasi kerja.
4. Stres kerja tidak mendorong peningkatan motivasi kerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Cipinang, artinya meningkatnya stres pegawai menyebabkan kepuasan kerja belum tentu meningkat.
5. Motivasi kerja mendorong peningkatan kepuasan kerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Cipinang, artinya semakin meningkat motivasi semakin meningkat kepuasan kerja.
6. Motivasi kerja memediasi kompensasi kerja mendorong peningkatan kepuasan kerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Cipinang, artinya motivasi yang diberikan pimpinan dapat meningkatkan kepuasan kerja.
7. Motivasi kerja tidak memediasi stres kerja dan tidak mendorong peningkatan kepuasan kerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Cipinang, artinya motivasi kerja belum tentu dapat mempengaruhi stres kerja.

SARAN

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan dalam penelitian ini, beberapa saran sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai, antara lain pimpinan Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Cipinang meningkatkan pemberian motivasi kepada pegawai dalam bentuk memberikan tunjangan, insentif atau penghargaan. Disamping itu perlunya dilakukan mediasi antara pimpinan dengan pegawai dalam rangka mengurangi stres kerja. Melalui pemberian motivasi dan mediasi diharapkan kepuasan kerja pegawai semakin meningkat dan dapat berdampak pada kinerja pegawai. Bagi peneliti selanjutnya dapat memluas penelitiannya dengan mempertimbangkan variabel lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja misalnya kepemimpinan, budaya organisasi, keamana kerja agar diperoleh hasil penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Cetakan ke-2. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- A.R. Vanchapo, S.Kep., M. Mk. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Ashary, O. W. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 663–674.
- Badriyah, Mila. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.

- Ghozali, I. 2015. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- I Gst. Ayu Ngr. Pradnya Kurniawati dan Ni Ketut Sariyathi. 2015 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Program K3 terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. Bali. Indonesia. E-jurnal Manajemen Unud Vol. 4 No. 9 2544-2561 ISSN: 2302-8912.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). Perilaku Organisasi. Cetakan Ke-7. Jakarta: Salemba Empat
- Siti Nur Azizah dan Doddy Wijaya Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Majalah Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Vol.13, No.2 November 2016. ISSN:1411-1977
- Sholihin, Mahfud, and Dwi Ratmono. 2013. Analisis SEM-PLS Dengan WarpPLS 3.0. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Ferdinatus, Taruh. 2020. Motivasi Kerja. Yogyakarta: CV Budi Utama.