

**ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN
MOTIVASI EKSISTENSI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

**(Studi Pada Pegawai Dinas Pertanian Perikanan dan Pangan
Kabupaten Semarang)**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi
Universitas Diponegoro

Disusun oleh:

ISNA AYU PUSPITA

NIM. 12010114120117

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG**

2018

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Isna Ayu Puspita

Nomor Induk Mahasiswa : 12010114120117

Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen

Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH STRES KERJA
DAN MOTIVASI EKSISTENSI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
MELALUI KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Pada Pegawai Dinas Pertanian
Perikanan dan Pangan Kabupaten
Semarang)**

Dosen Pembimbing : Dr. Ahyar Yuniawan, SE.,M.Si

Semarang, 8 Juli 2018

Dosen Pembimbing,

(Dr. Ahyar Yuniawan, SE.,M.Si)

NIP. 197006171998021001

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Isna Ayu Puspita
Nomor Induk Mahasiswa : 12010114120117
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen
Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN
MOTIVASI EKSISTENSI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Pada Pegawai Dinas Pertanian Perikanan
dan Pangan Kabupaten Semarang)**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 27 Juli 2018

Tim Penguji

1. Dr. Ahyar Yuniawan, SE.,M.Si. (.....)
2. Dr.E Hj. Intan Ratnawati, M.Si. (.....)
3. Lala Irviana, S.E., S.Sos., M.M. (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Isna Ayu Puspita, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Eksistensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Pegawai Dinas Pertanian Perikanan dan Pangan Kabupaten Semarang)**, adalah tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 12 Juli 2018

Yang membuat pernyataan,

Isna Ayu Puspita

NIM. 12010114120117

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

So be patient. Indeed, the promise of Allah is truth.

(Surah Ar Rum ayat 60)

Skripsi ini saya persembahkan untuk Bapak dan Ibu saya,

Kakak saya, dan orang-orang yang mengasihi saya

ABSTRACT

Job stress and existence motivation experienced by the employees in the organization can affect the employees' job satisfaction. The employees' job satisfaction can directly affect the fluctuation of employees' performance. The aim of this research is to examine and analyze the influence of job stress on job satisfaction, the influence of existence motivation on job satisfaction, the influence of job satisfaction on employees' performance, the influence of job stress on employees' performance through job satisfaction as intervening variable and the influence of existence motivation on employees' performance through job satisfaction as intervening variable.

The research population was the employees of Dinas Pertanian Perikanan dan Pangan Kabupaten Semarang that number 187 employees, then 90 employees were chosen as the sample of the research by using quota sampling technique. The method of data analysis used was multiple linear regression analysis. The data testing technique used was path analysis. The path analysis included: test validity, reliability test, classical assumption test, T test, F test, coefficient determination test and sobel test to examine the mediation effect.

Based on the result of this research, the researcher concludes that the job stress doesn't negatively and significantly affect the job satisfaction while the existence motivation positively and significantly affects the job satisfaction. The job satisfaction positively and significantly affects the employees' performance. The job stress doesn't negatively and significantly affect the employees' performance if it is mediated by the job satisfaction, whereas the existence motivation positively and significantly affects the employees' performance mediated by the job satisfaction.

Keyword: Job Stress, Existence Motivation, Job Satisfaction, and Employees' Performance

ABSTRAK

Stres kerja dan motivasi eksistensi yang dialami oleh pegawai di dalam organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai tersebut secara langsung dapat berpengaruh pada tinggi rendahnya kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh motivasi eksistensi terhadap kepuasan kerja, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening serta pengaruh motivasi eksistensi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Pertanian Perikanan dan Pangan Kabupaten Semarang yang berjumlah sebanyak 187 pegawai dengan mengambil sampel penelitian sebanyak 90 pegawai dengan menggunakan teknik *quota sampling*. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Teknik pengujian data yang digunakan adalah dengan uji analisis jalur atau *path analysis*. Uji analisis jalur tersebut meliputi: uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji f, uji koefisien determinasi dan uji sobel untuk menguji efek mediasi.

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti menyimpulkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sementara motivasi eksistensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Stres kerja tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai jika dimediasi oleh kepuasan kerja, sedangkan motivasi eksistensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

Kata kunci : stres kerja, motivasi eksistensi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT atas segala nikmat dan karunia-Nya yang telah diberikan sehingga atas izin-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Eksistensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Pegawai Dinas Pertanian Perikanan dan Pangan Kabupaten Semarang).”** Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

Dalam penyusunan skripsi ini disadari bahwa penelitian yang telah dilakukan tidak terlepas dari bantuan beberapa pihak yang selalu memberikan semangat, motivasi dan saran baik secara moril maupun materiil. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis akan menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Allah SWT yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang
2. Bapak Suharnomo, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
3. Bapak Harjum Muharam, S.E., ME. selaku Ketua Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
4. Dr. Ahyar Yuniawan, SE. M.Si. selaku dosen pembimbing.
5. Dra. Amie Kusumawardhani, M.Sc., Ph.D. selaku dosen wali.
6. Seluruh dosen dan staff karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

7. Ir. Wigati Sunu, MBA selaku Kepala Dinas, Ir. Samsul Hidayat selaku Sekertaris Dinas, Bapak Sumali, S.E. selaku Kasubag Umum dan Kepegawaian, Ibu Muradzuherti dan seluruh pegawai Dinas Pertanian Perikanan dan Pangan Kabupaten Semarang.
8. Bapak Mohammad Syarifudin dan Ibu Suwati selaku orang tua penulis, serta Rizki Iftiani selaku kakak penulis.
9. Teman bimbingan, Veny Yenti, Yusuf Alfatha, dan Nabot Hutabarat.
10. Management Student Association FEB Undip, teman-teman Board of Director dan Board of Executive 2014, serta teman-teman divisi multimedia dan student development.
11. Teman-teman penulis, Ajik Ulinuha, Dena Aprilia, Murti Amurwani, Rizki Amalia, Deandra Zikrina, Latifah Zulfa, Tsany Khoiriyah, Fahmi Fillaah, Anisa Ulfa, Dinda Intan, Jendral Habibullah, Sri Murdaningrum, Aisyah Tiara, Oktrianita Rizkiani, Faris Rizal, Cyrilla Andjani, Dwi Titisan, serta teman-teman Manajemen angkatan 2014.
12. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Dengan kerendahan hati, disadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Untuk itu, diharapkan adanya kritik dan saran dari berbagai pihak. Semoga skripsi ini bermanfaat dan berguna bagi semua pihak yang membutuhkan.

Semarang, 12 Juli 2018
Penulis,

Isna Ayu Puspita
NIM. 12010114120117

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRACT.....	v
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	12
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	15
1.3.1 Tujuan Penelitian	15
1.3.2 Manfaat Penelitian	16
1.4 Sistematika Penulisan	17
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	19
2.1 Landasan Teori.....	19
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	19
2.1.2 Kepuasan Kerja.....	26
2.1.3 Stres Kerja.....	28
2.1.4 Motivasi Eksistensi	33
2.2 Penelitian Terdahulu	35
2.3 Hubungan Antar Variabel	40
2.3.1 Hubungan antara Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja	40
2.3.2 Hubungan antara Motivasi Eksistensi dengan Kepuasan Kerja.....	41
2.3.3 Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja	41
2.3.4 Hubungan antara Stres Kerja dengan Kinerja.....	42
2.3.5 Hubungan antara Motivasi Eksistensi dengan Kinerja	43
2.4 Kerangka Penelitian	43

BAB III METODE PENELITIAN.....	45
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	45
3.1.1 Variabel Penelitian.....	45
3.1.2 Definisi Operasional	47
3.2 Populasi dan Sampel.....	49
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	51
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	52
3.5 Metode Analisis	53
3.6 Skala Pengukuran.....	53
3.7 Uji Kelayakan Instrumen	56
3.7.1 Uji Validitas.....	57
3.7.2 Uji Reliabilitas	57
3.8 Uji Asumsi Klasik.....	59
3.8.1 Uji Normalitas.....	59
3.8.2 Uji Multikolinearitas	59
3.8.3 Uji Heterokedastisitas	60
3.8.4 Uji Linearitas.....	61
3.9 Uji Hipotesis	62
3.9.1 Koefisien Determinasi (R^2).....	62
3.9.2 Uji F.....	62
3.9.3 Uji t (Parsial).....	63
4.0 Analisis Jalur (Path Analysis).....	64
4.0.1 Uji Sobel (<i>Sobel Test</i>)	66
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	69
4.1 Gambaran Umum.....	69
4.1.1 Gambaran Umum Dinas Pertanian Perikanan dan Pangan.....	69
4.1.2 Visi dan Misi Dinas Pertanian Perikanan dan Pangan.....	70
4.1.3 Program Dinas	71
4.1.4 Struktur Organisasi	74
4.2 Karakteristik Responden.....	76
4.3 Analisis Data.....	77
4.3.1 Analisis Angka Indeks	78
4.4 Uji Kelayakan Instrumen	83

4.4.1	Uji Validitas	83
4.4.2	Uji Reliabilitas	85
4.5	Uji Asumsi Klasik	86
4.5.1	Uji Normalitas	86
4.5.2	Uji Multikolinieritas	90
4.5.3	Uji Heterokedastisitas	91
4.5.4	Uji Linearitas	92
4.6	Uji Hipotesis	93
4.6.1	Uji F	93
4.6.2	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	94
4.6.3	Uji T (Parsial)	96
4.7	Analisis Jalur (Path Analysis)	99
4.7.1	Pengaruh Langsung, Tidak Langsung, serta Pengaruh Total antar Variabel	100
4.7.2	Uji Sobel (<i>Sobel Test</i>)	102
4.8	Pembahasan	105
4.8.1	Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja	105
4.8.2	Pengaruh Motivasi Eksistensi terhadap Kepuasan Kerja	107
4.8.3	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	110
4.8.4	Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai	112
4.8.5	Pengaruh Motivasi Eksistensi terhadap Kinerja Pegawai	114
BAB V PENUTUP		117
5.1	Kesimpulan	117
5.2	Implikasi Manajerial	119
5.3	Keterbatasan Penelitian	121
5.4	Saran	122
DAFTAR PUSTAKA		123
LAMPIRAN – LAMPIRAN		128

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	Research Gap.....	8
Tabel 1. 2	Kinerja Pegawai	12
Tabel 2. 1	Penelitian Terdahulu.....	36
Tabel 3. 1	Definisi Operasional.....	47
Tabel 3. 2	Skala Pengukuran	54
Tabel 4. 1	Program Dinas.....	72
Tabel 4. 2	Crosstabulation Karakteristik Responden	76
Tabel 4. 3	Hasil Angka Indeks Stres Kerja	78
Tabel 4. 4	Hasil Angka Indeks Motivasi Eksistensi.....	80
Tabel 4. 5	Hasil Angka Indeks Kepuasan Kerja.....	81
Tabel 4. 6	Hasil Angka Indeks Kinerja Pegawai.....	82
Tabel 4. 7	Hasil Uji Validitas	84
Tabel 4. 8	Hasil Uji Reliabilitas	85
Tabel 4. 9	Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov dan Saphiro Wilk	86
Tabel 4. 10	Hasil Uji Normalitas Skewness dan Kurtosis (Stres Kerja)	87
Tabel 4. 11	Hasil Uji Normalitas Skewness dan Kurtosis (Motivasi Eksistensi) .	88
Tabel 4. 12	Hasil Uji Normalitas Skewness dan Kurtosis (Kepuasan Kerja)	88
Tabel 4. 13	Hasil Uji Normalitas Skewness dan Kurtosis (Kinerja Pegawai)	89
Tabel 4. 14	Hasil Uji Multikolonieritas.....	90
Tabel 4. 15	Hasil Uji Linearitas	92
Tabel 4. 16	Hasil Uji F	93
Tabel 4. 17	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	94
Tabel 4. 18	Hasil Uji t	97
Tabel 4. 19	Hasil koefisien Persamaan Linier Berganda	99
Tabel 4. 20	Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Pengaruh Total	100
Tabel 5. 1	Implikasi Manajerial	120

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Teoritis.....	44
Gambar 3. 1 Analisis Jalur.....	65
Gambar 3. 2 Panel Hubungan Tidak Langsung X Mempengaruhi Y melalui M...	68
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	75
Gambar 4. 2 Grafik Scatterplot.....	91
Gambar 4. 3 Uji Sobel Test Online Persamaan I.....	103
Gambar 4. 4 Uji Sobel Test Online Persamaan II.....	104
Gambar 4. 5 Hasil Analisis Jalur.....	105

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia merupakan aset yang paling penting pada suatu organisasi. Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam menjalankan kegiatan pada suatu organisasi. Keuntungan kompetitif yang berasal dari Sumber Daya Manusia sangat penting bagi kesuksesan pelaksanaan tugas dalam organisasi. Nampaknya, berbagai masalah organisasi yang ditemui saat ini, bisa dikaitkan dengan tingkat keselarasan yang tidak memadai antara sistem yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi dengan sumber daya manusianya sehingga menghasilkan *outcome* yang kurang efektif (Kakkos dan Trivellas, 2011).

Pencapaian tujuan organisasi tentunya perlu didukung dengan kinerja para pegawainya. Manajemen strategis dari sumber daya manusia menjadi hal yang krusial untuk mencapai *outcome* dari organisasi maupun *outcome* secara individual, termasuk kinerja pegawai (Ooi dkk, 2007 dalam Kakkos dan Trivellas, 2011). Sistem di dalam organisasi tidak akan berjalan dengan baik dan menghasilkan *output* sesuai yang diharapkan ketika para pegawai tidak dapat dikatakan sejalan dengan sistem yang diterapkan pada organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006). Kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok. Kinerja seorang atau kelompok bisa diketahui apabila kriteria keberhasilan telah ditetapkan terlebih dahulu. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai (Rachmawati & Hidayanto, 2017).

Kinerja juga dapat diartikan sebagai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan organisasi, baik itu secara positif ataupun negatif (Colquitt, dkk., 2008 dalam Rachmawati & Hidayanto, 2017). Colquitt juga menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh mekanisme individu, terdiri dari : kepuasan kerja; motivasi; stres; keadilan, etika, dan kejujuran; serta pembelajaran dan pembuatan keputusan. Pada teori ini, kepuasan kerja ditempatkan pada urutan teratas karena dianggap sebagai salah satu faktor yang paling menentukan keberhasilan kinerja. Menurut teori ini, kinerja memiliki tiga dimensi, yaitu kinerja tugas, perilaku kewarganegaraan, perilaku balasan produksi.

Kinerja pegawai merupakan suatu indikator bagi organisasi untuk menilai setiap pegawainya. Pegawai dengan kinerja yang kurang baik akan menjadi tanggung jawab organisasi untuk dilatih, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya yang nantinya juga akan berdampak pada kinerja organisasi. Organisasi dapat menjadikan kinerja sebagai tolok ukur untuk melakukan pelatihan tertentu, dalam rangka memperbaiki kinerja setiap pegawai yang dinilai masih kurang. Kinerja pegawai yang baik akan mendukung organisasi dalam melaksanakan sistem dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Guna mencapai tujuan tersebut, organisasi perlu memperhatikan hal-hal penting dalam menjalankan sistem, seperti hal-hal yang dapat mendukung dan menghambat pelaksanaan sistem tersebut. Salah satu hal yang dapat dilakukan untuk mendukung jalannya sistem dalam organisasi yaitu dengan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang nyaman, sehingga dapat mendukung kondisi fisik dan psikologis pegawai di dalam organisasi guna meningkatkan kinerja pegawai. Hal yang perlu diperhatikan karena dapat mempengaruhi kondisi psikologis pegawai diantaranya yaitu stres kerja dan motivasi eksistensi pegawai.

Pegawai di dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi, tidak akan terhindar dari setiap kondisi yang dapat menghambat pekerjaan. Hambatan tersebut salah satunya adalah Stres Kerja. Stres merupakan suatu respons adaptif terhadap keadaan yang mengancam atau menantang (Sopiah, 2008). Stres kerja juga didefinisikan sebagai respon fisik dan emosional yang berbahaya yang bisa saja terjadi ketika sedang melakukan pekerjaan. Hal tersebut bisa saja terjadi dikarenakan ketidaksesuaian antara persyaratan pekerjaan dengan kemampuan, sumber daya, dan kebutuhan pekerja (NIOSH, 1999).

Stres kerja yang dirasakan oleh pegawai dapat dipengaruhi dari berbagai macam faktor, seperti (1) konflik dan ambiguitas peran (2) beban kerja berlebih (3) bertanggung jawab atas orang lain (4) kurangnya kohesi dalam kelompok (5) perkembangan karier (6) dukungan dari kelompok yang belum memadai (7) struktur dan iklim dalam organisasi (8) karakteristik tugas (9) wilayah organisasi, serta (10) pengaruh dari kepemimpinan (Ivancevich, J.M, 2008). Berbagai macam faktor tersebut

perlu diperhatikan oleh organisasi, karena akan mempengaruhi tingkat stres kerja yang dirasakan oleh pegawai dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan.

Selain stres kerja, motivasi eksistensi pegawai juga dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Pengurangan tingkat stres kerja dan peningkatan motivasi pegawai perlu didukung karena dapat berpengaruh pada kinerja pegawai. Tingkat stres kerja yang rendah dan motivasi pegawai yang tinggi dapat mendukung kinerja pegawai menjadi lebih baik.

Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang ada pada diri seseorang untuk melakukan atau mencapai suatu tujuan. Terdapat berbagai macam teori mengenai motivasi, salah satunya yaitu Teori Motivasi ERG yang akan diadopsi pada penelitian kali ini. Teori Motivasi ERG dikemukakan oleh Clayton Alderfer pada tahun 1940. Teori ini dikembangkan dari Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, yang kemudian disimplifikasikan menjadi :

1. Existence (eksistensi) merupakan suatu kebutuhan untuk tetap bisa hidup, kebutuhan ini sesuai dengan kebutuhan tingkat rendah dari teori Maslow yaitu meliputi kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman. Gaji, tunjangan lain-lain, dan kondisi kerja psikologis merupakan bentuk dari kebutuhan eksistensi. Ciri dasar dari kebutuhan ini yaitu dapat dibagi kepada beberapa orang, dimana ketika sumber daya terbatas maka keuntungan bagi seseorang dapat menimbulkan kerugian bagi orang lain.

2. *Relatedness* (berhubungan) merupakan kebutuhan yang mencakup kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Kebutuhan ini sesuai dengan kebutuhan afiliasi dari Maslow. Salah satu ciri dasar dari kebutuhan ini yaitu pemenuhannya yang tergantung dari proses saling berbagi.
3. *Growth* (bertumbuh) merupakan kebutuhan yang dapat mendorong seseorang untuk memberi pengaruh yang kreatif dan produktif bagi diri sendiri atau lingkungan. Kebutuhan ini merupakan realisasi dari kebutuhan penghargaan dan perwujudan diri dari teori Maslow. Pemenuhan kebutuhan bertumbuh tergantung dari kemampuan seseorang untuk menjadi versi terbaik dari dirinya.

Teori ERG yang disorot pada penelitian ini yaitu teori kebutuhan Eksistensi (*Existence Needs*). Asumsinya adalah bahwa kepuasan kebutuhan eksistensi pegawai dapat menjadi motivasi untuk memperbaiki kinerja. Pegawai akan merasa dihargai ketika kebutuhan eksistensinya dapat terpenuhi. Hal tersebut nantinya akan meningkatkan motivasi dari pegawai di dalam organisasi.

Motivasi eksistensi dari pegawai dapat dipengaruhi oleh gaji, tunjangan, dan juga kebutuhan keamanan. Ketika ketiga kebutuhan ini dapat terpenuhi dari masing-masing pegawai maka kebutuhan eksistensi mereka akan tercapai. Dengan terpenuhinya kebutuhan eksistensi mereka, maka motivasi pun akan timbul dari masing-masing pegawai. Motivasi ini nantinya akan dapat mendukung kinerja pegawai menjadi lebih baik lagi.

Menurut Handoko (2001) dalam Rizkiyani & Saragih (2012) menjelaskan bahwa stres kerja yang dialami pegawai dapat membantu tetapi juga dapat merusak prestasi kerja. Apabila stres kerja tidak ditemukan maka tantangan-tantangan kerja juga tidak ada sehingga prestasi kerja juga cenderung rendah. Prestasi kerja yang rendah juga dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Sejalan dengan meningkatnya stres, prestasi kerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan.

Selain stres kerja dan motivasi eksistensi, faktor kepuasan kerja pegawai juga dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Pegawai yang merasa puas terhadap seluruh aspek dari pekerjaan yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Kepuasan kerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh stres kerja dan motivasi eksistensi. Pegawai yang memiliki stres kerja yang rendah dan motivasi eksistensi yang tinggi akan cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Ketika kepuasan kerja dapat didukung dengan rendahnya stres kerja dan tingginya motivasi eksistensi maka hal tersebut akan dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh pegawai.

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap pekerjaannya. Menurut Handoko (2012), kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai cara para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja tidak berarti seberapa keras atau seberapa baik seseorang dalam bekerja, melainkan seberapa jauh seseorang menyukai pekerjaan tertentu. Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan

atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja, dan lain - lain. (Hughes, 2012).

Kepuasan kerja pegawai menjadi salah satu poin penting bagi organisasi, karena variabel tersebut dapat menjadi suatu dukungan bagi pegawai itu sendiri dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi perlu mempertimbangkan variabel tersebut sebagai bentuk *feedback* dari usaha yang telah dilakukan oleh para pegawai. Ketika kepuasan kerja dari seorang pegawai terbilang tinggi, maka pegawai akan cenderung betah dan akan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Isu kepuasan kerja saat ini masih terus diteliti baik pada negara maju dan berkembang. Para peneliti menggunakan teknik yang berbeda-beda tergantung dari demografi dan sifat dari organisasi atau organisasinya. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi aspek yang cukup dipertimbangkan bagi sebuah organisasi dalam rangka mengurangi angka *turnover*. Pimpinan dapat mendukung pegawai dengan cara memenuhi faktor yang menjadi pendukung kepuasan kerja pegawai. Hubungan yang baik antara atasan dan bawahan pada organisasi nantinya akan mendukung pula tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai.

Berikut ini terdapat beberapa *research gap* yang menjadi latar belakang dilakukannya penelitian ini

Tabel 1.1
Research Gap

No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Gap
1.	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar (Sari, Muis, Hamid, & Sari, 2012)	Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Penelitian yang dilakukan oleh Sari, Muis, Hamid, & Sari (2012) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja yang sering dirasakan oleh karyawan pada Bank Syariah Mandiri kantor cabang Makassar yaitu ketika karyawan harus mengerjakan pekerjaan yang diluar dari tanggungjawabnya.
	Stress Kerja dan Motivasi Kerja pada Petugas Lembaga Permasayarakatan (Rizkiyani & Saragih, 2012)	Stres kerja berpengaruh tidak signifikan dan negatif terhadap kinerja	Penelitian yang dilakukan oleh Dwi Rizkiyani dan Susanti R. Saragih (2012) stres kerja berpengaruh secara tidak signifikan dan negatif pada petugas lembaga permasayarakatan. Pada peneilitian ini dinyatakan pula bahwa rendahnya persepsi pegawai lembaga permasayarakatan Klas IIA anak pria Tangerang mengenai

			stres kerja menjadi penyebab kecilnya pengaruh yang terjadi antara stres kerja terhadap kinerja pegawai.
2.	<i>Work motivation and Job Performance of Frontline Employees: The Mediating Role of Organizational Commitment (Trivellas, 2011)</i>	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja khususnya pada teori motivasi ERG, terhadap kinerja	Panagiotis Trivellas (2011) dalam penelitiannya mengatakan bahwa motivasi Eksistensi, Pertumbuhan, dan Hubungan (ERG) masing-masing memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga menyatakan bahwa pengaruh langsung yang dihasilkan dari hubungan antara variabel motivasi terhadap kinerja memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan ketika melalui variabel komitmen karyawan yang merupakan variabel moderasi.
	<i>Investigating The Link Between Motivation, Work Stress and Job Performance. Evidence From The Banking</i>	Motivasi eksistensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja	Berbeda dengan penelitian yang juga dilakukan oleh Panagiotis Trivellas bersama dengan Nikolaos Kakkos (2011) yang menyatakan bahwa motivasi eksistensi

	<p><i>Industry (Kakkos & Trivellas, 2011)</i></p>		<p>berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian tersebut, dinyatakan bahwa motivasi eksistensi dan motivasi hubungan berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara motivasi bertumbuh memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dinyatakan juga bahwa pemenuhan kebutuhan eksistensi (gaji) bukan sebagai faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dimana gaji lebih cenderung menjadi <i>hygiene factor</i> (dibanding sebagai motivator) yang dapat mencegah pegawai untuk merasa tidak puas (pencegahan tersebut tidak dapat membantu meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai).</p>
--	---	--	---

Perbedaan hasil dari beberapa penelitian tersebut menunjukkan bahwa masih terbukanya peluang untuk meneliti variabel-variabel tersebut. Pada penelitian ini, variabel kepuasan kerja menjadi variabel intervening antara stres kerja dan motivasi eksistensi terhadap kinerja. Penggunaan variabel intervening tersebut bertujuan untuk menyelesaikan gap pada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam penelitian ini.

Dinas Pertanian Perikanan dan Pangan Kabupaten Semarang merupakan organisasi perangkat daerah baru yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 21 Tahun 2016 tanggal 11 Oktober 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Semarang. Dinas ini memiliki tugas pokok yaitu melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang pertanian, perikanan, kelautan dan pangan. Pelaksanaan tugas pokok tersebut juga meliputi pelayanan bagi masyarakat terutama yang memiliki profesi berhubungan dengan pertanian, perikanan, kelautan dan pangan. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai yang ada di dalam organisasi selalu mendapat penilaian kinerja tahunan atau pencapaian Sasaran Kerja PNS (SKP). Penilaian ini dilakukan pada saat setiap akhir tahun. Berikut ini adalah tabel penilaian capaian SKP tahun 2016-2017 yang dikelompokkan berdasarkan sub bagian/bidang yang ada :

Tabel 1.2
Tabel Kinerja Pegawai
Dinas Pertanian Perikanan dan Pangan Kabupaten Semarang
Tahun 2016 – 2017

No	Sub Bagian / Bidang	Tahun 2016		Tahun 2017	
		Rata-rata Nilai Capaian SKP	Keterangan	Rata-rata Nilai Capaian SKP	Keterangan
1	Sub Bagian Perencanaan	83.98	baik	84.84	baik
2	Sub Bagian Keuangan	85.04	baik	85.76	baik
3	Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	85.59	baik	86.18	baik
4	Bidang Pertanian	84.98	baik	85.96	baik
5	Bidang Perkebunan	84.31	baik	85.09	baik
6	Bidang Pangan	84.59	baik	86.00	baik
7	Bidang Peternakan	85.75	baik	86.42	baik
8	Bidang Perikanan	84.595	baik	84.617	baik
9	Bidang Keswan dan Kesmavet	84.51	baik	84.51	baik
Rata-rata Nilai Capaian SKP per tahun		84.816	baik	85.486	baik

Sumber : Bag. Kepegawaian Dinas Pertanian Perikanan dan Pangan Kab. Semarang

Berdasarkan latar belakang dan riset gap yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka diadakan penelitian yang berjudul **“ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI EKSISTENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Pegawai Dinas Pertanian Perikanan dan Pangan Kabupaten Semarang).**

1.2 Rumusan Masalah

Sumber daya manusia memegang peranan yang paling penting di dalam organisasi. Manusia atau secara khususnya pegawai, menjadi salah satu aspek yang paling mendukung organisasi dalam menjalankan sistem organisasi. Setiap organisasi perlu menyelaraskan para pegawainya dengan tujuan yang akan dicapai, guna

meminimalisir kesalahpahaman dalam menjalankan sistem dalam organisasi, sehingga pegawai akan merasa nyaman didalam menjalankan tugasnya.

Organisasi sudah semestinya memberikan *feedback* bagi pegawainya, selain untuk mendukung pegawai dalam melaksanakan tugasnya, *feedback* yang diberikan juga dapat dijadikan sebagai imbalan atas usaha yang telah diberikan oleh pegawai. Pegawai yang mendapatkan perlakuan baik dari organisasi akan dapat meningkatkan kepuasan kerjanya, dan pada akhirnya juga akan meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

Kepuasan kerja menjadi aspek yang penting bagi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang dapat menjaga kondisi fisik dan psikologis pegawainya dalam keadaan baik, dapat memberikan rasa nyaman yang akan berdampak pada kepuasan kerja yang dimiliki pegawai. Pegawai yang merasa tidak puas di dalam pekerjaannya akan cenderung memiliki kinerja yang kurang baik atau bahkan akan keluar. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan kepuasan kerja yang dimiliki pegawai sebagai bentuk *feedback* untuk pegawai itu sendiri sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Kepuasan kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai macam hal, diantaranya gaji yang diperoleh, kesempatan untuk maju, rasa aman dalam melakukan pekerjaan dimana kaitannya dengan motivasi eksistensi, dan kondisi kerja yang dalam kaitannya yaitu tingkat stres kerja yang dimiliki oleh pegawai. Tingkat stres yang dimiliki pegawai perlu diperhatikan karena stres merupakan salah satu faktor penghambat dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi eksistensi dari pegawai juga

perlu diperhatikan supaya dapat mendukung pegawai dalam memperoleh kepuasan kerja dan juga menghasilkan kinerja sesuai yang diharapkan.

Sementara itu, menurut penelitian Sununta Siengthai dan Patarakhuan Pilangarm (2016) yang berjudul *The Interaction Effect of Job Redesign and Job Satisfaction on Employee Performance* menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Ratna Wijayanti dan Meftahudin (2016) yang berjudul *Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating* menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

Selain itu, terdapat *research gap* pada variabel motivasi eksistensi yang termasuk dalam teori motivasi ERG. Penelitian yang dilakukan oleh Panagiotis Trivellas (2011) yang berjudul *Work motivation and Job Performance of Frontline Employees: The Mediating Role of Organizational Commitment* menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel motivasi kerja yang menggunakan teori ERG, terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pada penelitian Nikolaos Kakkos and Panagiotis Trivellas (2011) yang berjudul *Investigating The Link Between Motivation, Work Stress and Job Performance. Evidence From The Banking Industry* menyatakan bahwa motivasi eksistensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut dan dengan adanya *research gap* dari penelitian terdahulu yang pernah dilakukan, maka rumusan masalah dari penelitian ini yaitu :

Bagaimana meningkatkan kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh variabel stres kerja dan motivasi eksistensi, serta dengan variabel intervening kepuasan kerja?

Sedangkan untuk pertanyaan penelitian ini yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi eksistensi terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai?
4. Apakah terdapat pengaruh motivasi eksistensi terhadap kinerja pegawai?
5. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah

1. Untuk menganalisis dan mengimplementasikan pengaruh antara motivasi eksistensi dan kepuasan kerja
2. Untuk menganalisis dan mengimplementasikan pengaruh antara stres kerja dan kepuasan kerja
3. Untuk menganalisis dan mengimplementasikan pengaruh antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai

4. Untuk menganalisis dan mengimplementasikan pengaruh antara motivasi eksistensi dan kinerja pegawai
5. Untuk menganalisis dan mengimplementasikan pengaruh antara stres kerja dan kinerja pegawai

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dari hasil penelitian ini antara lain :

1. Bagi Organisasi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan atau kajian bagi organisasi mengenai pengaruh motivasi eksistensi dan stres kerja pegawai terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening sehingga dapat membantu dalam mengambil tindakan dan menerapkan hal-hal yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta ilmu bagi rekan-rekan mahasiswa dan dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

3. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan wawasan baru bagi penulis dalam menerapkan teori yang sudah didapatkan di bangku perkuliahan dengan keadaan di lapangan.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini meliputi:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang mengenai pengaruh stres kerja dan motivasi eksistensi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai, rumusan masalah serta tujuan dan manfaat penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini membahas mengenai telaah pustaka yang berhubungan dengan pengaruh stres kerja dan motivasi eksistensi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, kerangka penelitian, hipotesis serta penelitian terdahulu.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang variabel penelitian dan definisi operasional, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, metode analisis, teori tentang uji kualitas data yang meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis hingga uji analisis jalur (*path analysis*).

BAB IV PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai gambaran umum organisasi yang meliputi deskripsi singkat, struktur organisasi, visi misi dan lain sebagainya, membahas karakteristik responden menurut jenis kelamin, pendidikan terakhir dan masa kerja, membahas hasil analisis data, hasil uji kelayakan instrumen, uji hipotesis hingga uji analisis jalur serta pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini membahas tentang kesimpulan, implikasi penelitian, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan saran.