



Peran Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali

Nyoman Try Widhyastuty Mertha Saputry^{1*}, I Gusti Ayu Dewi Adnyani²

¹⁻² Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia

Korespondensi penulis : try.widhyastuty20@student.unud.ac.id*

Abstract. Job satisfaction refers to a positive emotional response by employees toward their work, reflecting not only contentment but also a long-term commitment to the organization and a tendency to enhance productivity. This study aims to examine the role of work motivation as a mediating variable in the relationship between work stress and job satisfaction. The research was conducted at Bali Provincial Mental Hospital with a total sample of 76 contract nurses, determined using a saturated sampling method. The study is based on Frederick Herzberg's Two-Factor Theory as its theoretical framework. Data were collected through interviews and surveys using structured questionnaires as research instruments, and analyzed using path analysis techniques. The findings reveal that: (1) work stress has a negative and significant effect on job satisfaction, indicating that higher levels of stress reduce employees' satisfaction with their work; (2) work stress has a negative and significant effect on work motivation, showing that increased stress lowers employees' drive to perform; (3) work motivation has a positive and significant effect on job satisfaction, suggesting that motivated employees tend to have higher satisfaction levels; and (4) work motivation partially mediates the relationship between work stress and job satisfaction, meaning that stress impacts satisfaction both directly and indirectly through its influence on motivation. The study's implications highlight the need for management to monitor and address work stress levels among contract nurses. Effective stress management strategies can reduce its negative impact, foster motivation, and ultimately improve job satisfaction. The results are expected to serve as a reference for developing policies and interventions aimed at enhancing nurse well-being and performance. Future research is encouraged to explore additional factors that may contribute to improving job satisfaction in healthcare settings.

Keywords: Job Satisfaction; Work Motivation; Work Stress

Abstrak. Kepuasan kerja merupakan respons emosional positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang tidak hanya mencerminkan rasa puas, tetapi juga komitmen jangka panjang terhadap organisasi serta dorongan untuk meningkatkan produktivitas. Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja. Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali dengan jumlah sampel 76 perawat kontrak yang ditentukan menggunakan metode saturated sampling. Kerangka teori yang digunakan adalah Teori Dua Faktor Frederick Herzberg. Data dikumpulkan melalui wawancara dan survei dengan menggunakan kuesioner terstruktur sebagai instrumen penelitian, kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis jalur (path analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang berarti semakin tinggi stres, semakin rendah tingkat kepuasan kerja; (2) stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja, menunjukkan bahwa meningkatnya stres menurunkan dorongan kerja; (3) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang berarti karyawan yang termotivasi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi; dan (4) motivasi kerja memediasi secara parsial hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja, artinya stres memengaruhi kepuasan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi kerja. Implikasi penelitian ini menekankan pentingnya manajemen untuk memantau dan menangani tingkat stres kerja pada perawat kontrak. Strategi penanganan stres yang efektif dapat mengurangi dampak negatifnya, meningkatkan motivasi, dan pada akhirnya memperbaiki kepuasan kerja. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi acuan bagi pengembangan kebijakan dan intervensi untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja perawat. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang dapat mendukung peningkatan kepuasan kerja di lingkungan pelayanan kesehatan.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja; Motivasi Kerja; Stres Kerja

1. PENDAHULUAN

Kepuasan kerja ialah perasaan dan/atau penilaian seseorang terhadap pekerjaan, kondisi kerja, dan hubungan dengan sesama rekanan kerjanya (Kusumaeni et al., 2022). Rumah Sakit Jiwa (RSJ) Provinsi Bali merupakan pusat pelayanan kesehatan jiwa profesional di Bali, sehingga harapannya masyarakat mendapatkan pelayanan kesehatan jiwa yang berkualitas. RSJ Provinsi Bali resmi berubah nama menjadi Rumah Sakit Manah Shanti Mahottama pada hari Selasa, 24 Desember 2024. Alasan *rebranding* tersebut guna mengatasi stigma negatif maupun diskriminasi terhadap orang dengan gangguan jiwa (ODGJ). Penelitian ini lebih berfokus pada perawat kontrak karena status pekerjaannya bersifat sementara dengan masa kontrak tertentu yang dapat diperpanjang atau tidak tergantung kebijakan manajemen rumah sakit. Berdasarkan hasil pra-riset dengan metode wawancara terhadap 10 orang perawat kontrak di rumah sakit jiwa terdapat beberapa masalah.

Permasalahan terkait pekerjaan di RSJ berhubungan dengan tantangan yang ada di setiap unit penempatan yang berbeda-beda tergantung pada tingkat kebutuhan atau intensitas perawatan pasien. Permasalahan terkait beban pekerjaan yang mana terdapat perawat yang merasa bahwa bekerja di RSJ menjadi sebuah tantangan tersendiri namun di lain sisi juga menjadi tekanan karena risiko kerjanya, seperti pasien yang dapat sewaktu-waktu tak terkendali akibat naiknya tingkat kecemasan. Ruang UPIP atau IPCU (Unit Pelayanan Intensif Psikiatri atau *Intensive Psychiatry Care Unit*) misalnya, risiko terkena pukulan cukup tinggi karena pasien yang dirawat umumnya memiliki tingkat kepanikan yang tinggi. Ruang Darmawangsa yang khusus menangani pasien Napza, harus meluangkan waktunya karena terdapat pasien dengan riwayat kriminal yang memerlukan pendampingan khusus, terutama ketika berhadapan dengan pihak berwajib. Permasalahan terkait kondisi kerja yang berkaitan dengan ketersediaan fasilitas dan alat seperti di ruang Graha Nisadha yang khusus menangani pasien lansia mengeluhkan terkait kurang memadainya tensimeter, alat saturasi oksigen, Komputer, WIFI, dan CCTV. Perawat di Ruang Darmawangsa mengeluhkan kurangnya fasilitas untuk berkebun, yang merupakan bagian dari proses pengisian waktu luang pasien yang mana perawat bertanggung jawab dalam proses pendampingan pasien di kegiatan tersebut. Mengingat ruang ini diperuntukkan bagi pasien Napza, berkebun dapat menjadi kegiatan positif serta terapi relaksasi. Perawat di Ruang UPIP atau IPCU mengeluhkan terkait perlunya ruang berdinding karet karena di ruang tersebut pasien datang dalam kondisi gelisah sehingga rawan terkena pukulan dan benturan. Perawat di Ruang Kunti mengeluhkan terkait kurang memadainya fasilitas untuk penataan ruang dan komputer. Perawat di Ruang IGD (Unit Gawat Darurat) mengeluhkan terkait belum amannya fasilitas

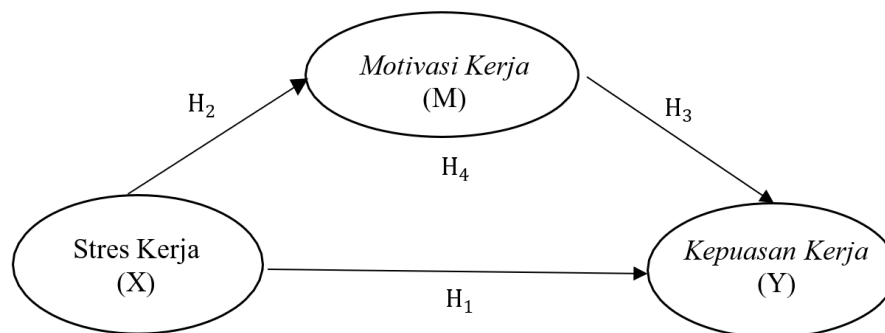
di rumah sakit untuk pasien dan perawat sehingga perlu adanya perbaikan aspek keamanan fasilitas di rumah sakit agar lebih aman bagi semua pihak yang terlibat. Permasalahan terkait upah, dalam hal ini berkenaan dengan gaji dan tunjangan, meskipun gaji sudah sesuai dengan UMP (Upah Minimum Provinsi) dan mendapatkan tunjangan hari raya serta BPJS, sembilan dari sepuluh perawat merasa tidak puas karena ketidakpastian pemberian tunjangan Jaspel (Jasa Pelayanan). Tunjangan Jaspel ini sering kali berfungsi sebagai tambahan insentif bagi perawat untuk membantu memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari.

Teori dua faktor digunakan sebagai acuan teori, dimana teori ini dikembangkan oleh psikolog dan ahli teori Amerika Frederick Herzberg bersama rekan-rekannya yang lain yaitu Mausner dan Snyderman pada tahun 1959. Teori ini berkaitan dengan kepuasan kerja dengan pembagian dua faktor, yaitu 1) faktor motivasi yang berkaitan dengan kebutuhan pengembangan diri atau aktualisasi diri misalnya prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan diri; 2) faktor higiene berkaitan dengan hal-hal yang dapat memunculkan ketidakpuasan kerja misalnya kondisi kerja, gaji, hubungan dengan rekan kerja, kebijakan administratif maupun pengawasan selama bekerja. Herzberg menggunakan model teoritis ini untuk menjelaskan bahwa seseorang dapat merasa puas maupun tidak puas pada saat yang bersamaan di tempat kerja dikarenakan kedua faktor tersebut bekerja dalam urutan terpisah (Alrawahi et al., 2020).

Stres kerja ialah fenomena adanya batasan antara seseorang dan jiwanya yang melebihi batas kapasitas kemampuan dirinya sehingga berdampak negatif terhadap kesehatan apabila tidak segera ditangani (Marcella & Ie, 2022). Kusumawati et al. (2021) menyatakan bahwa stres kerja perawat IGD di Rumah Sakit Jiwa dapat disebabkan oleh perlunya kesabaran ekstra tinggi dikarenakan pasien dengan gangguan jiwa memiliki karakteristik yang beragam seperti kesulitan dalam berkomunikasi, menarik diri dari sekitar, cenderung agresif, dan susah diprediksi. Apabila stres pada individu tersebut tidak dikelola dengan baik, maka hal tersebut akan berimbas pada penurunan kemampuan seseorang dalam berinteraksi baik dengan lingkungan internal maupun eksternal (Safitri & Astutik, 2019). Bhastary (2020) menyebutkan adanya pengaruh stress kerja yang negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang berada di PT PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan. Amrullah et al. (2024) menemukan adanya pengaruh negatif yang signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian tersebut, hasil riset dari Rizki & Prabowo (2023) menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sasuwe et al. (2018) juga menyebutkan bahwa stres kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan

kerja karyawan di PT Air Manado. Perbedaan temuan penelitian ini menunjukkan perlunya penelitian lanjutan.

Motivasi kerja merupakan rangkaian sikap dan nilai yang memengaruhi seseorang dalam mencapai tujuan tertentu (Afandi & Bahri, 2020). Motivasi merupakan upaya mendorong etos kerja seseorang agar senantiasa bekerja secara optimal guna menggapai tujuan organisasi (Rivaldo et al., 2021). Wangi & Adnyani (2024) menyebutkan motivasi kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Bebek Uma Sari Resto Singapadu, Gianyar. Yasa & Dewi (2019) menyebutkan bahwa adanya mediasi motivasi kerja pada pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PNS di Badan Pendapatan Kota Denpasar. Perawat yang menunjukkan motivasi intrinsik yang tinggi sangat antusias dengan profesi mereka dan mampu fokus pada manfaat intrinsik dari pekerjaan mereka daripada manfaat eksternal, sehingga perawat lebih aktif terlibat dalam aktivitas kerja, bersedia meluangkan lebih banyak waktu dan usaha, serta mengalami tingkat perkembangan yang lebih tinggi (Li et al., 2024). Hal ini mengisyaratkan bahwa meskipun stres kerja dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja, namun adanya motivasi kerja sebagai faktor penunjang dapat membantu menumbuhkan kepuasan kerja yang maksimal.



Gambar 2. Kerangka Konseptual

Sumber: (data diolah), tahun 2025

Penelitian oleh Lantang et al. (2023) mengungkapkan bahwa terdapat hubungan negatif antara stres kerja dan kepuasan kerja. Penelitian oleh Sanjaya (2021) menyebutkan stres kerja mempunyai keterkaitan negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT Adhi Persada Gedung cabang Proyek Bess Mansion. Wahyunanti et al. (2023) turut menyebutkan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

H₁: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian oleh Pebrianti (2020) menyebutkan adanya hubungan negatif stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan bagian *repair back* di PT SLJ Global Tbk. Trianingrat & Supartha (2020) juga menyebutkan bahwa stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan

terhadap motivasi kerja karyawan Hotel Keraton Jimbaran Resort & Spa. Ismartaya et al. (2023) dalam hasil penelitiannya juga menyebutkan terkait variabel stres kerja yang memiliki pengaruh langsung negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

H₂: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja

Penelitian oleh Carvalho et al. (2020) menyebutkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Apriliani & Hidayah (2020) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Manalo et al. (2020) juga menjelaskan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja.

H₃: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian oleh Putra & Supartha (2024) menyebutkan bahwa motivasi kerja menjadi mediator antara pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Brew Me Tea. Yuwenda & Heryanda (2022) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa motivasi kerja berperan dalam memediasi hubungan stres kerja terhadap kepuasan kerja guru di SLB Negeri 1 Buleleng. Wangi & Adnyani (2024) dalam penelitiannya turut menyampaikan bahwa adanya mediasi dari motivasi kerja dalam pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bebek Uma Sari Resto Singapadu.

H₄: Motivasi kerja mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja.

2. METODE PENELITIAN

Pendekatan kuantitatif asosiatif kausal digunakan dalam penelitian ini dengan maksud untuk menjelaskan pengaruh antara dua variabel atau lebih (P. M. Kusumawati & Dewi, 2021). Data dikumpulkan melalui wawancara dan survei dengan kuesioner sebagai sarana (instrumen) penelitian. Penelitian ini berlangsung terhitung bulan November 2024 sampai dengan April 2025. Populasi dari penelitian ini ialah perawat kontrak di RSJ Provinsi Bali yang tersebar di 15 unit ruangan. Penentuan sampel menggunakan *sampling* jenuh, yaitu sebanyak 76 orang perawat kontrak yang sudah mengalami penyesuaian jumlah disesuaikan dengan kondisi RSJ saat itu. Variabel endogen penelitian ini yaitu kepuasan kerja, variabel eksogen penelitian ini yaitu stres kerja, serta variabel mediasi penelitian ini yaitu motivasi kerja. Uji statistik yang digunakan meliputi analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial yang mencakup uji asumsi klasik, analisis jalur (*path analysis*), uji sobel, serta uji peran mediasi (uji VAF).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden penelitian ini terbagi dalam empat aspek (karakteristik) yang meliputi karakteristik usia, jenis kelamin, lama bekerja, dan status. Berdasarkan karakteristik usia, karakteristik didominasi oleh perawat kontrak dalam rentang usia produktif dengan persentase 50 persen berada dalam jangkauan usia 31 – 35 tahun. Berdasarkan karakteristik jenis kelamin, sebesar 53,947 responden berjenis kelamin laki-laki. Berdasarkan karakteristik status pekerja, sebesar 96,053 responden didominasi oleh perawat yang sudah memiliki status perkawinan sah. Berdasarkan karakteristik lama bekerja, mayoritas responden berada pada rentang waktu lama bekerja selama 1 – 5 tahun dengan presentase 65,789 persen.

Hasil uji validitas yang disajikan Tabel 1 menunjukkan adanya korelasi antara skor indikator total dengan *Pearson Correlation* sudah menunjukkan hasil yang lebih besar dari dasar pengambilan keputusan yaitu lebih besar dari 0,30 serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Artinya, seluruh item pernyataan telah memenuhi syarat uji validitas sehingga layak dan valid untuk menjadi alat ukur variabel tersebut. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas yang termuat dalam Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan penelitian telah memenuhi syarat uji reliabilitas yaitu nilai koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Instrumen	<i>Pearson Correlation</i>	Keterangan
1	Stres Kerja	X1.	0,888	Valid
		X2.	0,797	Valid
		X3.	0,922	Valid
		X4.	0,894	Valid
		X5.	0,814	Valid
2	Motivasi Kerja	M1.	0,773	Valid
		M2.	0,836	Valid
		M3.	0,793	Valid
		M4.	0,740	Valid
		M5.	0,850	Valid
3	Kepuasan Kerja	Y1.	0,505	Valid
		Y2.	0,593	Valid
		Y3.	0,803	Valid
		Y4.	0,741	Valid
		Y5.	0,645	Valid

Sumber: (data diolah), tahun 2025

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas.

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1.	Stres Kerja	0,914	Reliabel
2.	Motivasi Kerja	0,853	Reliabel
3.	Kepuasan Kerja	0,660	Reliabel

Sumber: (data duolah), tahun 2025

Uji asumsi klasik yang pertama dilakukan yaitu uji normalitas. Berdasarkan Tabel 3, nilai Kolmogorov-Smirnov pada struktur 1 tercatat sebesar 0,081 dengan nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Pada Struktur 2, nilai Kolmogorov-Smirnov tercatat sebesar 0,079 dengan nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari batas signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual pada Struktur 1 dan Struktur 2 terdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual Struktur 1</i>	<i>Unstandardized Residual Struktur 2</i>
N	76	76
Kolmogorov-Smirnov	0,081	0,079
<i>Asymp.Sig. (2 - tailed)</i>	0,200	0,200

Sumber: (data diolah), tahun 2025

Selanjutnya, dilakukan uji multikolinearitas. Tabel 4 menjelaskan bahwa nilai *tolerance* dari variabel stres kerja dan motivasi kerja tercatat sebesar $0,728 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,373 < 10$, sehingga dapat disimpulkan model regresi tersebut terbebas dari gejala multikolinearitas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Stres Kerja (X)	0,728	1,373
Motivasi Kerja (M)	0,728	1,373

Sumber: (data diolah), tahun 2025

Selanjutnya, dilakukan uji heterokedastisitas guna mengetahui apakah muncul ketidaksamaan varian dari residual tersebut dengan pengamatan lainnya. Berdasarkan Tabel 5, nilai signifikansi variabel stres kerja tercatat sebesar 0,093 lebih besar dari batas signifikansi 0,05 artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap *absolute residual*, sehingga model regresi ini terbebas dari gejala heteroskedastisitas. Tabel 6 menunjukkan nilai signifikansi variabel stres kerja sebesar 0,153 dan motivasi kerja sebesar 0,712, yang mana sudah lebih besar dari batas signifikansi 0,05 artinya model regresi terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas Sub-struktural 1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,221	0,167		1,320	0,191
	Stres Kerja	0,100	0,059	0,194	1,703	0,093

Sumber: (data diolah), tahun 2025

Tabel 6. Hasil Uji Heterokedastisitas Sub-struktural 2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
2	(Constant)	0,100	0,259		0,387	0,700
	Stres Kerja	0,063	0,044	0,195	1,444	0,153
	Motivasi Kerja	0,018	0,049	0,050	0,371	0,712

Sumber: (data diolah), tahun 2025

Untuk menganalisis data, penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan *software* SPSS 26 for Windows sebagai berikut.

Tabel 7. Hasil Merumuskan Hipotesis dan Persamaan Struktural 1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,836	0,252		19,167	0,000
	Stres Kerja	-0,466	0,089	-0,521	-5,257	0,000
	R ¹²	0,272				
	F Statistic	27,638				
	Sig. F	0,000				

Sumber: (data diolah), tahun 2025

Berdasarkan hasil analisis jalur dengan SPSS 26 tersebut, berikut persamaan struktural dari regresi 1.

$$M = \beta_1 X + e_1$$

$$M = -0,521X + e_1$$

Berdasarkan persamaan struktural 1 pada Tabel 7, nilai koefisien β_1 sebesar $-0,521$, menandakan bahwa adanya pengaruh negatif antara stres kerja dan motivasi kerja. Artinya ketika stres kerja meningkat maka motivasi kerja cenderung menurun dan sebaliknya. Besarnya pengaruh dilihat dari nilai determinasi total (*R square*) yaitu sebesar 0,272, maka sebesar 27,2 persen variasi motivasi kerja dipengaruhi oleh variasi stres kerja, selebihnya sebesar 72,8 persen dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Hasil tersebut juga menunjukkan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga secara statistik dinyatakan signifikan. Simpulan yang dapat diambil adalah stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Tabel 8. Hasil Merumuskan Hipotesis dan Persamaan Struktural 2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
2	(Constant)	2,626	0,408		6,434	0,000
	Stres Kerja	-0,214	0,069	-0,295	-3,105	0,003
	Motivasi Kerja	0,424	0,077	0,522	5,501	0,000
	R ¹²	0,521				
	F Statistic	39,631				
	Sig. F	0,000				

Sumber: (data diolah), tahun 2025

Persamaan struktural dari regresi 2, dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \beta_2 X + \beta_3 M + e_2$$

$$Y = -0,295X + 0,522M$$

Berdasarkan persamaan struktural 2 dapat disimpulkan bahwa Nilai β_2 sejumlah - 0,295 dan tingkat signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ (lebih kecil dari 0,05) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, Nilai β_3 sebesar 0,522 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan sebaliknya. Sementara itu, besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat ditunjukkan melalui nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,521, berarti sebesar 52,1 persen variasi dalam kepuasan kerja dipengaruhi oleh stres kerja dan motivasi kerja, selebihnya sebesar 47,9 persen dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian penulis.

Sebelum menyusun validasi model analisis jalur akhir, maka perhitungan *standar error* perlu dilakukan, yang dirumuskan sebagai berikut.

$$Pe_i = \sqrt{1 - Ri^2}$$

$$Pe_i = \sqrt{1 - 0,272}$$

$$= \sqrt{0,728}$$

$$= \mathbf{0,853}$$

$$Pe_2 = \sqrt{1 - 0,521}$$

$$= \sqrt{0,479}$$

$$= \mathbf{0,692}$$

Hasil pengaruh *error* (Pe_i) yang didapat yaitu sebesar 0,853 dan pengaruh *error* (Pe_2) sebesar 0,692, maka berikut adalah perhitungan koefisien determinasi total.

$$R^2m = 1 - (Pe_i)^2 (Pe_2)^2$$

$$= 1 - (0,853)^2 (0,692)^2$$

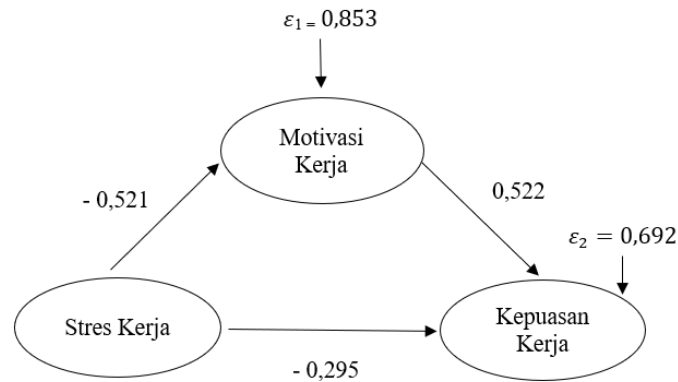
$$= 1 - 0,727 \times 0,479$$

$$= 1 - 0,348$$

$$= \mathbf{0,652}$$

Nilai determinasi total sebesar 0,652 memiliki arti bahwa sebesar 65,2 persen variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel stres kerja dan motivasi kerja, selebihnya sebesar 34,8 persen dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian penulis.

Berdasarkan hasil pengujian yang tercantum pada tabel ANOVA, diperoleh nilai Sig. F sebesar $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan memenuhi syarat *goodness of fit* melalui uji F. Gambar 2 menyajikan gambaran model akhir dari analisis jalur yang telah dilakukan dalam penelitian ini.



Gambar 2 Validasi Model Diagram Jalur Akhir

Sumber: (data diolah), tahun 2025

Tabel 9 akan menyajikan informasi seputar besar pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan pengaruh total dari variabel yang diteliti.

Tabel 9. Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, Pengaruh Total Stres Kerja (X), Motivasi Kerja (M), dan Kepuasan Kerja (Y)

Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung Melalui Motivasi Kerja (M) ($\beta_1 \times \beta_3$)	Pengaruh Total
$X \rightarrow M$	-0,521		-0,521
$X \rightarrow Y$	-0,295	-0,272	-0,567
$M \rightarrow Y$	0,522		0,522

Sumber: (data diolah), tahun 2025

Uji sobel adalah metode analisis data guna menguji signifikansi dari hubungan tidak langsung antara variabel eksogen dan endogen yang dimediasi oleh variabel mediasi. Apabila nilai kalkulasi $M > 1,96$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel mediasi secara signifikan dinilai mampu memediasi hubungan antara variabel endogen dan variabel eksogen. Perhitungan uji sobel dirumuskan sebagai berikut.

$$M = \frac{ab}{\sqrt{b^2 s_a^2 + a^2 s_b^2 + s_a^2 s_b^2}}$$

Keterangan :

a = -0,521

s_a = 0,089

b = 0,522

$$S_b = 0,077$$

$$M = \frac{-0,521 \times 0,522}{\sqrt{0,522^2 0,089^2 + -0,521^2 0,077^2 + 0,089^2 0,077^2}}$$

$$M = \frac{-0,271962}{0,06175}$$

$$M = -4,403$$

Berdasarkan perhitungan uji sobel, diperoleh nilai M sebesar -4,403. Ketika uji dua arah, fokus analisis tidak terletak pada arah efek mediasi yaitu positif atau negatif, melainkan terletak pada signifikansi dari efek tersebut, sehingga nilai M sebesar 4,403 lebih besar dari 1,96 (lebih besar dari batas 1,96) dengan tingkat signifikansi 5%. Ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja perawat kontrak di RSJ Provinsi Bali.

Selanjutnya uji VAF. Berikut perhitungan dari uji VAF.

$$\begin{aligned} \text{VAF (Variance Accounted For)} &= \frac{\text{Pengaruh tidak langsung}}{\text{Pengaruh langsung} + \text{pengaruh tidak langsung}} \\ &= \frac{-0,272}{-0,567} \times 100\% = 47,97\% \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai VAF sebesar 47,97%, nilai tersebut berada dalam rentang $20\% \leq \text{VAF} \leq 80\%$ yang mengindikasikan bahwa motivasi kerja memediasi secara parsial atau sebagian pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja (*partial mediation*) artinya variabel mediasi (motivasi kerja) menjelaskan sebagian dari hubungan antara variabel eksogen yang dalam hal ini stres kerja dan variabel endogen yang dalam hal ini kepuasan kerja.

Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa stres kerja berdampak negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat kebahagiaan kerja perawat berkorelasi negatif dengan tingkat stres yang mereka alami. Temuan ini selaras dengan teori dua faktor Herzberg, yang membagi kepuasan kerja menjadi higiene dan motivator. Tidak optimalnya pemenuhan faktor-faktor higiene dalam penelitian ini menyebabkan stres kerja. Indikator stres kerja dalam penelitian ini, seperti beban kerja, tuntutan peran, tekanan dari rekanan kerja, dan pengawasan, terkait erat dengan faktor-faktor higiene dalam teori Herzberg, terutama tentang pengawasan, hubungan antar rekanan kerja, dan supervisi. Kepuasan kerja dapat terjadi ketika faktor-faktor ini dikelola dengan baik. Hasil studi ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Lantang, et al. (2023), Sanjaya (2021), Wahyunanti, et al. (2023) yang menyebutkan bahwa adanya pengaruh negatif stres kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa stres kerja berdampak negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Temuan ini mengungkapkan bahwa dengan beban kerja yang tinggi, baik secara fisik maupun emosional dapat menurunkan dorongan intrinsik perawat dalam menjalankan tugasnya. Temuan ini selaras dengan teori dua faktor Herzberg. Stres kerja dalam hal ini termasuk dalam faktor hygiene, yaitu faktor yang tidak secara langsung memotivasi, namun dapat menyebabkan ketidakpuasan, seperti kondisi kerja, hubungan kerja dengan rekan seprofesi, dan gaji. Di sisi lain, motivasi kerja berkaitan dengan faktor motivator atau intrinsik, seperti penghargaan, pengembangan diri, dan kepuasan atas pekerjaan itu sendiri. Dalam penelitian ini, stres kerja mencerminkan rendahnya pemenuhan aspek-aspek hygiene, sehingga dapat berdampak pada penurunan motivasi kerja yang disebabkan oleh faktor motivator. Hasil studi ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Pebrianti (2020), Trianingrat & Supartha (2020), Ismartaya (2023) yang menyebutkan bahwa pengaruh yang dimiliki stres kerja terhadap motivasi kerja ialah negatif dan signifikan.

Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa motivasi kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini mencerminkan bahwa dorongan dari dalam diri (faktor intrinsik), seperti keinginan untuk terus berkembang dan/atau perasaan bangga terhadap pekerjaan, berperan penting dalam menciptakan rasa puas terhadap pekerjaan itu sendiri. Temuan ini selaras dengan teori dua faktor dari Herzberg. Motivasi kerja termasuk dalam faktor motivator (intrinsik) yang bersumber dari pekerjaan itu sendiri, seperti pencapaian, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, rasa tanggung jawab, serta peluang untuk tumbuh dan berkembang. Mengingat lingkungan kerja yang penuh tekanan karena menangani pasien gangguan jiwa, keberadaan faktor motivator menjadi sangat penting untuk menjaga keseimbangan psikologis serta semangat kerja mereka. Hasil studi ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Carvalho, et al. (2020), Apriliani & Hidayah (2020), Manalo, et al. (2020) yang menyebutkan bahwa adanya pengaruh positif antara variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa motivasi kerja secara signifikan mampu memediasi secara parsial pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada perawat kontrak di RSJ Provinsi Bali. Temuan ini menunjukkan bahwa tekanan yang dialami perawat kontrak dalam lingkungan kerja tidak serta merta menurunkan kepuasan kerja, selama mereka tetap memiliki dorongan internal yang kuat untuk bekerja secara optimal. Temuan ini selaras dengan teori dua faktor Herzberg, yang mana motivasi kerja mencerminkan faktor motivator. Dalam konteks ini, motivasi kerja berperan sebagai penyangga terhadap tekanan pekerjaan sehingga ketika perawat memiliki tingkat motivasi yang tinggi, dampak negatif dari stres kerja

terhadap kepuasan kerja dapat ditekan. Hasil studi ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Putra & Supartha (2024), Yuwenda & Heryanda (2022), Wangi & Adnyani (2024) yang menyebutkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh antara stres kerja terhadap kepuasan kerja.

4. KESIMPULAN

Simpulan dari analisis yang telah dilakukan yaitu sebagai berikut: (1) stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja; (2) stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; (3) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; (4) motivasi kerja mampu memediasi secara parsial hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja. Saran penelitian ini yaitu pihak manajemen RSJ Provinsi Bali harus tetap mempertahankan upaya yang telah dilakukan dalam menyuarakan kebutuhan tenaga perawat termasuk memastikan bahwa kompensasi jasa pelayanan dapat kembali disalurkan kepada perawat kontrak secara konsisten. Selain itu, penting memastikan bahwa kompensasi jasa pelayanan tersebut disalurkan tepat waktu sesuai dengan prosedur dan sesuai dengan *timeline* yang telah disepakati, serta tetap perlu memastikan tidak adanya kekurangan dan/atau pemotongan yang tidak sesuai/tidak wajar.

Pihak manajemen menetapkan batasan yang lebih jelas mengenai jam wajib kerja dan jam kerja yang perlu ditoleransi diluar jam wajib kerja, terkecuali dalam situasi darurat guna memberikan pemahaman bagi perawat kontrak dalam mengelola waktu dan beban kerja. Pihak manajemen rumah sakit disarankan untuk berperan aktif sebagai jembatan aspirasi tenaga perawat kepada instansi terkait di tingkat pemerintah pusat yang dapat dilakukan melalui forum resmi, laporan periodik, atau koordinasi kelembagaan. Selain itu, hal tersebut juga dapat dilakukan melalui proses jajak aspirasi demi menampung aspirasi dari pegawai secara berkala sehingga mereka merasa terus dilibatkan dalam proses pertimbangan keputusan.

Penelitian ini hanya menggunakan sampel perawat kontrak di RSJ Provinsi Bali, sehingga hasilnya tidak dapat disamaratakan untuk populasi dengan jangkauan yang lebih luas. Selain itu, fokus penelitian terbatas pada perawat dengan status kontrak, yang berarti tidak mencakup perawat dengan status kepegawaian tetap dan PPPK. Penelitian ini juga dilakukan dalam jangka waktu tertentu, sementara lingkungan bersifat dinamis tergantung kebijakan dan arah gerak organisasi tersebut, sehingga penelitian ini perlu dilakukan kembali kedepannya guna memastikan relevansi temuan-temuan yang diperoleh.

REFERENSI

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh kepemimpinan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5044>
- Alrawahi, S., Sellgren, S. F., Altouby, S., Alwahaibi, N., & Brommels, M. (2020). The application of Herzberg's two-factor theory of motivation to job satisfaction in clinical laboratories in Omani hospitals. *Heliyon*, 6(9), e04829. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04829>
- Amrullah, Yulihardi, & Syaiful. (2024). Do work ethics, work stress and workload affect on job satisfaction? *International Journal of Applied Management and Business*, 2, 1–11.
- Apriliani, E., & Hidayah, N. (2020). Hubungan remunerasi dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(1), 137–140. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v20i1.777>
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh etika kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5287>
- Carvalho, A. da C., Riana, I. G., & Soares, A. de C. (2020). Motivation on job satisfaction and employee performance. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*, 7(5), 13–23. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v7n5.960>
- Ismartaya, Yuningsih, E., & Rengganis, M. (2023). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. ABC. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata dan Perhotelan*, 2(3), 64–89.
- Kusumaeni, N. P. A. S., Mitariani, N. W. E., & Imbayani, I. G. A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan pada PT Inndokarya Optomed. *EMAS*, 3(9), 200–212.
- Kusumawati, F. T., Dwiantoro, L., & Nurmalia, D. (2021). Psychological wellbeing perawat IGD Rumah Sakit Jiwa dalam masa tugas Covid-19: Studi fenomenologi. *Jurnal Surya Muda*, 3(2), 76.
- Kusumawati, P. M., & Dewi, I. G. A. M. (2021). Peran stres kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap burnout perawat Rumah Sakit Daerah Mangusada Badung. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 10(3), 209. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2021.v10.i03.p01>
- Lantang, M. L., Mandang, J. H., & Sengkey, S. B. (2023). Hubungan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Tomohon. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(1), 37–46.
- Li, C., Niu, Y., Xin, Y., & Hou, X. (2024). Emergency department nurses' intrinsic motivation: A bridge between empowering leadership and thriving at work. *International Emergency Nursing*, 77, 101526. <https://doi.org/10.1016/j.ienj.2024.101526>

- Manalo, R. A., de Castro, B., & Uy, C. (2020). The mediating role of job satisfaction on the effect of motivation to organizational commitment and work engagement of private secondary high school teachers in Metro-Manila. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 9(1), 133–159. <http://buscompress.com/journal-home.html>
- Marcella, J., & Ie, M. (2022). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap turnover intention karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 6(1), 213–223. <https://doi.org/10.24912/jmieib.v6i1.18321>
- Pebrianti, L. (2020). Hubungan stres kerja dengan motivasi kerja pada karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(4), 648–656. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo>
- Putra, N. C. B., & Supartha, W. G. (2024). Peran motivasi kerja sebagai pemediasi antara stres kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan Brew Me Tea. *Journal of Social Science Research*, 4(4), 12066–12088.
- Rivaldo, Y., Sulaksono, D. H., Pratama, Y., & Supriadi. (2021). Pengaruh stres kerja, komunikasi, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Damkar Pemko Batam. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 1, 49–58.
- Rizki, S., & Prabowo, A. (2023). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan work engagement sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima*, 2, 98–110.
- Safitri, L. N., & Astutik, M. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat dengan mediasi stres kerja. *JMD: Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 2(1), 13–26.
- Sanjaya, B. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan dukungan sosial sebagai variabel moderasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 886–895.
- Sasuwe, M., Tewal, B., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan PT Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4), 2408–2417.
- Trianingrat, N. K. A. R., & Supartha, I. W. G. (2020). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), 1838–1857. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i05.p10>
- Wahyunanti, T., Ardiana, I. D. K. R., & Ridwan, M. S. (2023). The effects of individual characteristics, employees commitment, job stress on job satisfaction and employees performance in PT. Timbul Persada in Tuban East Java. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 2(10), 4079–4088. <https://doi.org/10.55927/eajmr.v2i10.6360>
- Wangi, N. M. G. S., & Adnyani, I. G. A. D. (2024). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan Bebek Uma Sari Resto Singpadu, Gianyar. *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 11(2), 170–186.

- Yasa, I. G. R., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8, 1203–1229.
- Yuwenda, S. L. P., & Heryanda, K. K. (2022). Peran motivasi kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja guru SLB Negeri 1 Buleleng. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 24–32.