

**PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING
(Studi di PT Pos Indonesia Persero Cabang Yogyakarta)**

Bella Ajeng Nadita Sari

Email: bellaaajengns25@gmail.com

Departemen Manajemen Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
Yogyakarta

Jl. Lingkar Barat Tamantirto, Bantul, Yogyakarta 55183, Phone (0274) 387656

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work stress and intrinsic motivation on employee performance through job satisfaction as an intervening variable. PT Pos Indonesia Persero Yogyakarta Branch. This study used a total sampling saturated sampling technique. The analysis used is Path Analysis. Based on analysis obtained by work stress does not affect job satisfaction, intrinsic motivation in job satisfaction, work stress doesn't affect performance, work stress doesn't affect employee performance through job satisfaction, intrinsic motivation doesn't affect performance through jobs. Satisfaction, and job satisfaction have no effect on employee performance.

Keyword : Work Stress, Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan akan mengalami kesuksesan bila mana organisasi tersebut memiliki sumber daya yang bermacam-macam. Sumber daya yang dimiliki perusahaan juga memiliki keterbatasan sifat, maka dari itu perusahaan diharuskan untuk mampu mengoptimalkan dan memperdayakan sumber daya tersebut agar

mampu mencapai tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang dapat menghambat seorang karyawan dalam kinerjanya adalah stress kerja yang dialami oleh mereka. Kinerja yang baik itu pula dapat di pengaruhi oleh motivasi yang dimiliki oleh karyawan. Dengan adanya motivasi dalam kerja mereka, diharapkan mampu meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja mereka. Kepuasan yang mereka miliki ini akan menghasilkan peningkatan dalam kinerja karyawan yang dimiliki oleh perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil atau jawaban kerja yang sudah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan. Dengan demikian, para karyawan di tuntut untuk memberikan kontribusi yang baik agar karyawan tersebut dapat mencapai tujuan perusahaan.

Karyawan yang bekerja di PT Pos Indonesia Persero Cabang Yogyakarta memiliki permasalahan yang berhubungan dengan stres kerja pada karyawannya. Beberapa hal yang menimbulkan stres pada karyawan di PT Pos Indonesia Cabang Yogyakarta adalah dikarenakan banyaknya kiriman paket yang harus mereka kirim di tiap harinya membuat karyawan kewalahan dalam mengerjakannya, hal ini berdampak pada ketidak fokusan mereka dan menyebabkan keterlambatan kirim atau salah alamat dalam mengirimkan barang. Belum lagi bila ada pelanggan yang melayankan keluhan-keluhan perihal keterlambatan pengiriman barang ataupun salah alamat dalam mengirim barang.

Kinerja karyawan yang tinggi merupakan tuntutan bagian dari perusahaan. Namun, tidak semua karyawan memiliki kinerja yang tinggi sesuai dengan keinginan perusahaan. Masih banyak terdapat karyawan yang memiliki kinerja kerja yang rendah. Beberapa masalah mengenai kinerja karyawan sering kali dialami oleh sebuah perusahaan. Dari berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satu faktornya adalah stres. Stres itu sendiri dapat mempengaruhi kinerja karyawan di sebuah perusahaan. Dengan adanya stres karyawan akan mengalami ketidak puasan pula pada pekerjaannya. Karena adanya stres inilah seorang karyawan membutuhkan sebuah motivasi dalam pekerjaannya. Dengan adanya motivasi maka para karyawan dapat dorongan untuk melakukan pekerjaan tersebut dengan baik dan benar. Kuat dan lemahnya motivasi individu dapat menentukan tingkat prestasi

individu tersebut. Motivasi kerja sangat di butuhkan karyawan dikarenakan dengan adanya motivasi maka karyawan akan meningkat dari segi kinerja dan berbagai hal yang melibatkan pekerjaannya. Dengan meningkatnya kepuasan karyawan maka, kinerja yang akan di hasilkan oleh karyawan tersebut juga akan meningkat. Kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan meningkatkan motivasi, menurunkan tingkat stres pada karyawan, dan juga meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan latar belakang diatas, maka judul yang di tarik oleh peneliti adalah **”Pengaruh Stres, Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi di PT Pos Indonesia Persero Cabang Yogyakarta)”**

KAJIAN TEORI

Stres Kerja

Stres dalam arti umum adalah suatu tanggapan sesuai konsekuensi dari semua tindakan, peristiwa di lingkungan luar yang tuntutan berlebihan dari individu. Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2010) stres didefinisikan sebagai tanggapan, penyesuaian, memiliki perantara antar perbedaan individu atau proses psikologis akibat dari setiap tindakan dari luar, situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan fisik berlebihan kepada seseorang. ada beberapa faktor mempengaruhi stres kerja, yaitu 1) Faktor lingkungan, 2) Faktor organisasi, 3) Faktor pribadi.

Motivasi

Menurut Robbins dan Judge (2015) motivasi adalah sebuah proses yang menjelaskan tentang kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan. Menurut Luthans (2006) motivasi adalah suatu proses yang mana dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku yang ditujukan untuk tujuan. Teori dua faktor Herzberg (Robbins dan Judge, 2015) atau juga sering disebut teori motivasi murni (*motivation hygiene theory*) merupakan sebuah teori

yang menghubungkan antara faktor intrinsik dengan kepuasan kerja dan menghubungkan antara faktor ekstrinsik dengan ketidak kepuasan kerja.

Kepuasan Kerja

Menurut Sinambela (2017) kepuasan kerja adalah perasaan seseorang tentang apa yang telah dihasilkan dari pekerjaan tersebut, oleh dirinya sendiri (internal) dan didukung dari hal lain (eksternal) atas keadaan kerja, hasil kerja, dan pekerja itu sendiri. Kepuasan kerja memiliki dimensi yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Untuk faktor kepuasan kerja meliputi faktor psikologi, faktor social, faktor fisik, faktor finansial, dan mutu pengawasan.

Berdasarkan kerangka berfikir yang telah diuraikan, maka hipotesis yang terbentuk yaitu:

H1: Stres Kerja Berpengaruh Negatif terhadap Kepuasan Kerja

H2: Motivasi Berpengaruh Positif terhadap Kepuasan Kerja

H3: Stres Kerja Berpengaruh Negatif terhadap Kinerja

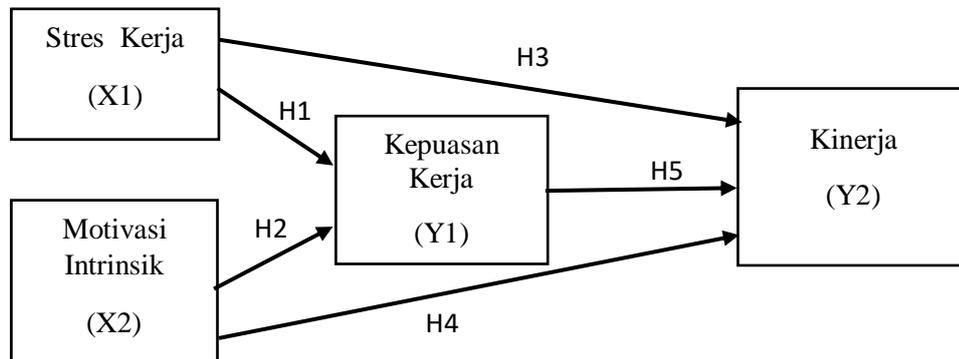
H4: Motivasi Berpengaruh Positif terhadap Kinerja

H5: Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja

H6: Stres Kerja Berpengaruh Tidak Langsung terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

H7: Motivasi Berpengaruh tidak Langsung terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Model Penelitian



METODE PENELITIAN

Metode penelitian pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan cara menyebarkan kuesioner kepada objek penelitian yaitu karyawan yang bekerja di PT Pos Indonesia Cabang Yogyakarta. Data yang digunakan adalah data primer dan pengujian hipotesis dan analisis regresi berganda menggunakan Path Analysis. Teknik sampel yang digunakan adalah *quota sampling* dikarenakan jumlah responden penelitian ditentukan oleh kebijakan yang ada di perusahaan.

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas (*validity*) adalah pengujian untuk mengetahui sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam penelitian mampu mengukur hal yang benar (Sekaran dan Bougie, 2017). Menurut Rahmawati dkk (2016), apabila nilai signifikan $> \alpha$ 0,05 maka variabel dikatakan tidak valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas (*reliability*) adalah pengukuran yang menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa kesalahan dan dapat menjamin konsistensi pengukuran di sepanjang waktu dan di berbagai poin pada instrument tersebut (Sekaran dan Bougie, 2017). Dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Appha* $\alpha > 0,70$.

Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolonieritas memiliki tujuan untuk menguji ditemukan adanya kolerasi antar independen (variabel bebas) dalam model regresi. Variabel dikatakan ortogonal apabila nilai kolerasi antar variabel independen = 0. Untuk mengetahui adanya multikolonieritas dengan nilai Tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 (Ghozali, 2016).

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji terjadinya ketidaksamaan variance dari residual satu pegamatan kepengamatan yang lain dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah yang tidak heteroskedastisitas atau dikatakan homoskedastisitas (Ghozali, 2016).

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah didalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mendeteksi residual berdistribusi normal atau tidak digunakan dua cara yaitu, analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2016).

Hasil Uji Hipotesis

Analisis pada penelitian ini menggunakan *path analysis*. Dalam penelitian ini menggunakan *path analysis* untuk menguji tidak pengaruh tidak langsung dari variable independen terhadap variabel dependen melalui intervening. Path analisis dilakukan dengan melalui beberapa tahap, yaitu:

Path Analysis Tahap Pertama

Tabel 1

Persamaan Regresi Pertama

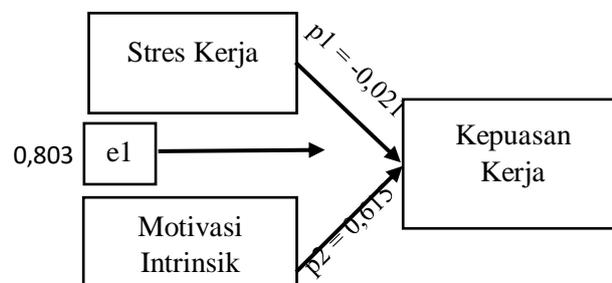
Variabel	Adj R Square	Standardized Coefficiensts	Sig
Stres Kerja	0,354	-0,021	0,870
Motivasi Intrinsik		0,615	0,000

Lampiran hal 100

*variabel Dependent (Kepuasan Kerja)

Pada tabel 1 menunjukkan pengaruh dari variabel stres kerja dan motivasi intrinsik terhadap variabel kepuasan kerja. Diketahui hasil uji t statistik pada variabel stress kerja terhadap variabel kepuasan kerja sebesar $0,870 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja dan **H1 ditolak**. Nilai pengaruh dari variabel motivasi intrinsik terhadap variabel kepuasan kerja sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja dan **H2 diterima**. Nilai *adjusted R square* sebesar 0,354 atau 35,4% yang merupakan pengaruh dari variabel stres kerja dan motivasi intrinsik terhadap variabel kepuasan kerja, sisanya sebesar 64,6% adalah pengaruh dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Selanjutnya untuk mencari nilai e1 dapat dilakukan dengan cara $e1 = \sqrt{(1 - 0,354)} = 0,803$. Nilai *standardized coefficients* untuk p1 sebesar -0,021 dan p2 sebesar 0,615.

Berikut ini merupakan gambar diagram jalur dari model persamaan regresi yang pertama :



Gambar 1

Model Jalur Regresi Pertama

Pada gambar 1 dapat diketahui nilai p1 sebesar -0,021 merupakan nilai jalur pengaruh variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja dan p2 sebesar 0,615 merupakan nilai jalur pengaruh variabel motivasi terhadap kepuasan kerja. Untuk nilai e1 sebesar 0,803 atau 80,3%.

Path Analysis Tahap Kedua

Tabel 2

Persamaan Regresi Kedua

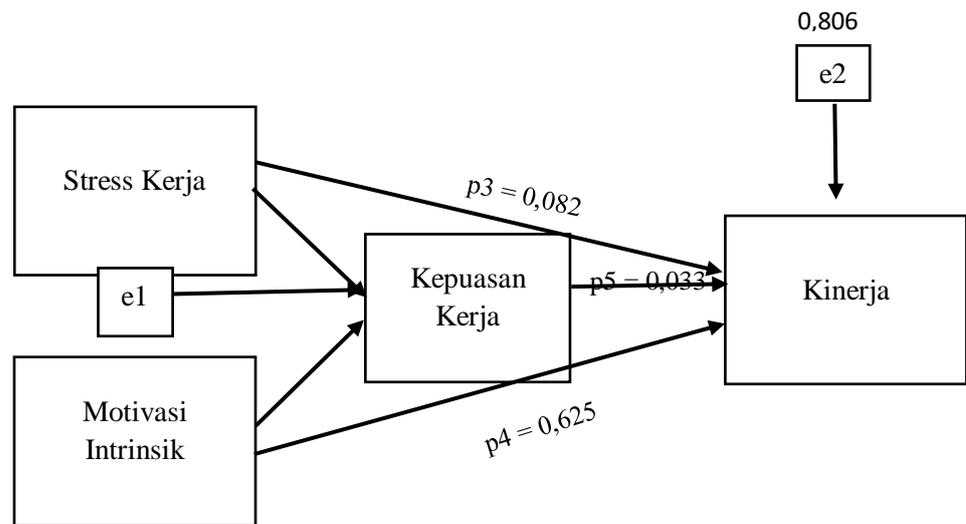
Variabel	Adj R Square	Standardized Coeffiensts	Sig
Stres Kerja	0,350	0,082	0,529
Motivasi Intrinsik		0,625	0,000
Kepuasan Kerja		0,033	0,836

Lampiran hal 101

*variabel Dependent (Kinerja)

Pada tabel 2 menunjukkan pengaruh dari variabel stres kerja, motivasi intrinsik, dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja. Diketahui hasil uji t statistik pada variabel stres kerja terhadap kinerja sebesar $0,529 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja dan **H3 ditolak**. Nilai pengaruh dari variabel motivasi intrinsik terhadap variabel kinerja sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja dan **H4 diterima**. Nilai pengaruh dari variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja sebesar $0,836 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja dan **H5 ditolak**. Nilai *adjusted R square* sebesar 0,350 atau 35% yang merupakan pengaruh dari variabel stres kerja dan motivasi intrinsik terhadap variabel kepuasan kerja, sisanya sebesar 65% adalah pengaruh dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Selanjutnya untuk mencari nilai e^2 dapat dilakukan dengan cara $e^2 = \sqrt{(1 - 0,350)} = 0,806$. Nilai *standardized coefficients* untuk p_1 sebesar 0,082 p_2 sebesar 0,625 dan p_3 sebesar 0,033.

Berikut ini merupakan gambar diagram jalur dari model persamaan regresi yang pertama :



Gambar 2

Model Jalur Regresi Kedua

Pada gambar 2 dapat diketahui nilai p_3 sebesar 0,082 merupakan nilai jalur pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja, p_4 sebesar 0,625 merupakan nilai jalur pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja dan p_5 sebesar 0,033 merupakan nilai pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja. Nilai e_2 sebesar 0,806 atau 80,6% merupakan jumlah varian dari variabel kinerja yang berasal dari pengaruh variabel lain selain variabel stres kerja, motivasi dan kepuasan kerja.

Diketahui pada gambar 2 bahwa variabel pengaruh langsung dari stres kerja terhadap kinerja memiliki nilai jalur p_3 sebesar 0,082. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung dari variabel stres kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dengan nilai jalur $p_1 \times p_5$ sebesar $(-0,021 \times 0,033) = -0,00063$. Dari hasil tersebut diketahui pengaruh tidak langsung sebesar $-0,00063 <$ nilai pengaruh langsung sebesar 0,082. Maka dapat dikatakan bahwa variabel stres kerja tidak memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasa kerja, sehingga **H6 ditolak**. Untuk pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja memiliki nilai jalur p_4 sebesar 0,625. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung dari variabel motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dengan nilai jalur $p_2 \times p_5$ sebesar $(0,615 \times 0,033) = 0,202$. Dari hasil tersebut dikehui pengaruh tidak langsung sebesar $0,202 <$ nilai pengaruh langsung sebesar 0,625. Maka dapat dikatakan

bahwa variabel motivasi tidak memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, sehingga **H7 ditolak**.

PEMBAHASAN

Hasil dari pengujian hipotesis dalam penelitian yang berjudul pengaruh stres kerja dan motivasi intrinsik terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Pos Indonesia Cabang Yogyakarta adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian diatas diketahui hipotesis 1 yaitu pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Pos Indonesia Cabang Yogyakarta menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan PT Pos Indonesia Cabang Yogyakarta mengalami tingkat stres yang tinggi, para karyawan tetap konsisten dalam mengerjakan tugas-tugas yang mereka ampu. Ada kemungkinan meskipun karyawan memiliki tingkat stres yang tinggi namun mereka akan tetap puas akan hasil kerja yang telah mereka kerjakan. Dapat dikatakan stres kerja yang di alami oleh karyawan PT Pos Indonesia Cabang Yogyakarta terbilang rendah terhadap kepuasan kerja. Jadi, stres kerja yang di rasakan oleh para karyawan masih dalam batas wajar, dengan beban kerja yang mereka hadapi masih sesuai dengan kemampuan karyawa. Kemungkinan adanya stres juga rendah, apabila karyawan merasakan stress pun, hal ini tidak akan mempengaruhi kepuasan kerja yang akan mereka hasilkan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang di lakukan oleh Amalia dan Nugrohoseno (2018), Istiyani dkk (2018), dan Kuncoro,dkk (2018) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian diatas diketahui hipotesis 2 yaitu pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Pos Indonesia Cabang Yogyakarta menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi intrinsik yang ada didalam

diri seorang karyawan, maka tingkat kepuasan kerja dalam bekerjanya juga akan tinggi. Dengan adanya motivasi intrinsik ini karyawan merasa termotivasi dirinya dan menghasilkan kepuasan kerja dalam bekerja.

Jadi, motivasi intrinsik dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan PT Pos Indonesia Cabang Yogyakarta. Apabila karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Yogyakarta merasa termotivasi dalam dirinya merasa pekerjaan yang diberikan berharga, maka kepuasan kerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut akan baik dan ini akan berdampak baik pula kepada perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Li, dkk (2014), Muslih (2012), Purnomo dan Nurdiyanto (2018) dan Guritno dan Prabowo (2016) yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian diatas diketahui hipotesis 3 yaitu pengaruh stres kerja terhadap kinerja pada karyawan PT Pos Indonesia Cabang Yogyakarta menunjukkan bahwa stres kerja positif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya nilai kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Yogyakarta tidak dipengaruhi secara pasti oleh stres kerja. Meskipun karyawan merasakan stres kerja akan tetapi hal tersebut tidak mempengaruhi kinerja yang dihasilkan, dikarenakan stres kerja yang dialami oleh karyawan termasuk kategori rendah. Penelitian ini juga menjelaskan bahwa beberapa karyawan PT Pos Indonesia Cabang Yogyakarta dalam menjalankan beban kerja yang di berikan oleh perusahaan tidak merasa keberatan akan tugas-tugas yang telah di berikan. Dikarenakan tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan merupakan sebuah tanggung jawab yang harus dikerjakan, maka ada atau tidak adanya stres kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hanim (2016), Maulida (2018) dan Andin dan Christa (2015) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja.

4. Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian diatas diketahui hipotesis 4 yaitu pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pada karyawan PT Pos Indonesia Cabang Yogyakarta menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi intrinsik yang ada didalam diri seorang karyawan, maka tingkat kinerja yang dihasilkan dalam bekerjanya juga akan tinggi. Dengan adanya motivasi intrinsik ini karyawan merasa termotivasi dirinya dan menghasilkan kinerja yang optimal.

Jadi, motivasi intrinsik dapat meningkatkan kinerja pada karyawan PT Pos Indonesia Cabang Yogyakarta. Apabila karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Yogyakarta merasa termotivasi dalam dirinya, merasa pekerjaan yang diberikan berharga, maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut akan baik dan ini akan berdampak baik pula kepada perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Guritno dan Probowo (2018), Parimita, Wahda, dan Handaru (2015) dan Purnomo dan Nurdianto (2017) yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian diatas diketahui hipotesis 5 yaitu pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan PT Pos Indonesia Cabang Yogyakarta menunjukkan bahwa kepuasan kerja positif tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah atau tingginya kepuasan kerja karyawan maka tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Yogyakarta. Meskipun karyawan merasa kurang puas akan pekerjaan mereka, hal ini tidak akan mempengaruhi kinerja yang mereka hasilkan. Meskipun karyawan merasa belum puas akan gaji yang mereka terima, hal ini tidak mempengaruhi kinerja yang mereka hasilkan. Hasil penelitian ini sesuai dengan Arianto (2017), Subakti (2017), dan Handayani (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian di atas diketahui hipotesis 6 yaitu pengaruh stres kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada karyawan PT Pos Indonesia Cabang Yogyakarta menunjukkan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan tingkat stres yang dialami oleh karyawan PT Pos Indonesia Cabang Yogyakarta masuk dalam kategori yang rendah. Tidak signifikan berarti kepuasan kerja tidak mampu memberi pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja. Tingginya stres kerja akan berpengaruh pada naiknya kepuasan kerja, namun tidak membawa pengaruh terhadap kinerja. Ada atau tidak adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT Pos Indonesia Cabang Yogyakarta tidak akan menimbulkan stres kerja pada karyawan tersebut, dan kinerja yang akan dihasilkan juga tidak akan berpengaruh. Penelitian ini sesuai dengan Pratiwi (2017) dan Kusuma W, Raharjo dan Prasetya (2015) yang menyatakan bahwa bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

7. Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian di atas diketahui hipotesis 7 yaitu motivasi intrinsik terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada karyawan PT Pos Indonesia Cabang Yogyakarta menunjukkan bahwa motivasi intrinsik tidak memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Tidak signifikan berarti kepuasan kerja tidak mampu memberi pengaruh tidak langsung motivasi intrinsik terhadap kinerja. Jika motivasi intrinsik meningkat maka berpengaruh terhadap naiknya kepuasan kerja, namun tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja. Tingginya motivasi intrinsik pada karyawan PT Pos Indonesia Cabang Yogyakarta dapat mempengaruhi tinggi atau rendahnya kepuasan kerja, akan tetapi tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Kemungkinan ada atau tidak adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT Pos Indonesia Cabang Yogyakarta tidak dapat mempengaruhi motivasi intrinsik dalam diri seorang karyawan dan juga tidak akan berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja yang akan dihasilkan oleh

karyawan tersebut. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muslih (2012)

PENUTUP

Simpulan

Maka dari itu rumusan masalah yang diajukan memperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT Pos Indonesia Cabang Yogyakarta.
2. Motivasi intrinsi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Pos Indonesia Cabang Yogyakarta.
3. Stres kerja tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pos Indonesia Cabang Yogyakarta.
4. Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pos Indonesia Cabang Yogyakarta.
5. Kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pos Indonesia Cabang Yogyakarta.
6. Stres kerja tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja di PT Pos Indonesia Cabang Yogyakarta.
7. Motivasi intrinsik tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja di PT Pos Indonesia Cabang Yogyakarta.

Keterbatasan

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini diantara lain:

1. Jumlah responden dalam penelitian ini tidak mencakup keseluruhan dari jumlah karyawan yang ada di PT Pos Indonesia Cabang Yogyakarta. Hal ini disebabkan oleh prosedur yang diberikan oleh pihak PT Pos Indonesia Cabang Yogyakarta.
2. Penelitian ini dirasa belum cukup untuk mengukur faktor-faktor kinerja, karena penelitian ini hanya mengukur kinerja dengan variabel stres kerja, motivasi dan kepuasan kerja.

3. Penelitian ini menggunakan uji data kuantitatif dengan menyebar kuesioner pada responden, hal ini mungkin belum menunjukkan secara detail mengenai kinerja karyawan di PT Pos Indonesia Cabang Yogyakarta.

Saran

Berikut ini merupakan beberapa saran yang dapat diberikan oleh peneliti yang berhubungan dengan hasil penelitian:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Pada motivasi intrinsik para karyawan di PT Pos Indonesia Cabang Yogyakarta masih belum begitu terinspirasi akan pekerjaan yang mereka bebaskan, akan lebih baik lagi apabila memperhatikan apa saja yang dapat menginspirasi karyawan dalam pekerjaannya. Hal ini berupaya agar karyawan lebih merasa nyaman dan tidak terbebani oleh pekerjaan yang diberikan.
 - b. Pada kepuasan kerja para karyawan di PT Pos Indonesia Cabang Yogyakarta belum merasakan kepuasan akan gaji yang didapatkan dari perusahaan. Sebaiknya perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan apa yang telah karyawan berikan terhadap perusahaan. Dengan begitu karyawan akan lebih bersemangat dalam mengerjakan pekerjaannya.
2. Bagi Peneliti

Bagi peneliti selanjutnya, baiknya mengembangkan penelitian dengan menggunakan variabel lain yang lebih bervariasi, baik dengan menambah variabel atau menggunakan variabel yang berbeda. Melakukan wawancara terhadap responden sangat dianjurkan, karena akan lebih mengetahui apa yang benar – benar terjadi di lapangan. Diharapkan hasil penelitian yang didapatkan lebih melengkapi hasil penelitian ini dan dapat mendapatkan hasil yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Adnyani, I. G. A. D., & Nurcahyani, N. M. (2016). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *E Jurnal Manajemen Unud*, 5.
- Andin, J. R., & Christa, U. R. Stres Kerja Berdampak Negatif Pada Kinerja Pegawai; Dengan Perilaku Kerja Sebagai Intervening.
- Amilia, S. P. N., & Nugrohoseno, D. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Persero Daop 8 Surabaya. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 7(1), 26-33.
- Alexander Hars, S. O. (2002). Working for free? Motivations for participating in open-source projects. *International Journal of Electronic Commerce*, 6(3),25-39.
- Arianto, D. (2017). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA STAFF PT KEPUH KENCANA ARUM MOJOKERTO. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 5(3).
- Astuti, N. K. A. J., & Sudharma, I. N. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Pada Hotel Bakung's Beach Cottages Kuta-Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(11).
- Dewi, C. N. C., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2014). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. *Jurnal Jurusan Manajemen*, 2(1).

- Dewi, N. P. E. L., & Netra, I. G. S. K. (2015). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Matahari Bungalow Restaurant And Spa Legian Kuta-Bali. *E-Jurnal Manajemen Undud*, 4(7).
- Edison, E., Anwar, Y dan Komariyah, I. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam H. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23, Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich dan James H. Donnelly. 2010. *Organisasi "Perilaku, Struktur, Proses"*, Jilid 1. Jakarta: Binarupa Angkasa.
- Guritno, B., & Prabowo, H. (2016). Analisis Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan Di PT. Jhons Gf Semarang. *Buletin Bisnis dan Manajemen*, 2(02).
- Hadi Saputra, D., Sulianti, D., & Syaharudin, M. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang.
- Handayani, R. (2016). PENGARUH SISTEM PENGUKURAN KINERJA, SISTEM REWARD, BUDAYA ORGANISASI, PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA MANAJERIAL (Studi Empiris Pada PT Bank Rakyat Indonesia Tbk Kantor Cabang Jambi). *Jurnal Akuntansi & Keuangan Unja*, 1(4).
- HANIM, M. L. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Hull Construction Di Pt. Dok Dan Perkapalan Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(3).

- Hidayat, Z. (2016). Pengaruh Stres dan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Guru SMPN 2 Sukodono di Kabupaten Lumajang. *WIGA: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 6(1), 36-44.
- Istiyani, A., Wulan, H. S., & Diana, P. (2018). The Effect Of Compensation, Work Stress And Career Development On Turnover Intention With Work Leadership As An Intervening Variable (Case Study At PT. Rajawali Nusindo 2013-2017 Period). *Journal of Management*, 4(4).
- Kuncoro, W. S., Wulan, H. S., & Haryono, A. T. (2018). PENGARUH KONFLIK KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA (KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING) DI PT ROBERTA PRIMA TOBACCO. *Journal of Management*, 4(4).
- Kusuma, W., & Cahya, P. (2015). Pengaruh Stres Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Non Medis RSUD Ibnu Sina Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 18(1).
- Li, L., Hu, H., Zhou, H., He, C., Fan, L., Liu, X., ... & Sun, T. (2014). Work stress, work motivation and their effects on job satisfaction in community health workers: a cross-sectional survey in China. *BMJ open*, 4(6), e004897.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: PT. Andi
- Mahdani, F., & Adam, M. (2017). PENGARUH MOTIVASI, KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KANWIL PT. BANK RAKYAT

INDONESIA (PERSERO) TBK. BANDA ACEH). *Jurnal Magister Manajemen, 1*(1), 1-15.

Maulida, N. I., Cahyono, Y. T., & MM, A. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT BPR Adipura Santosa Surakarta)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

Moeheriono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Noermijati, N., & Primasari, D. (2015). The effect of job stress and job motivation on employees' performance through job satisfaction (A study at PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Surabaya-Gempol branch). *Journal of Economics, Business & Accountancy Ventura, 18*(2), 231-240.

Nur, S. (2013). Konflik, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 1*(3).

Parimita, W., Wahda, L. A. A., & Handaru, A. W. (2015). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA (PERSERO) BEKASI. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, 6*(1), 326-350.

PRATIWI, A. S. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Kumala Siwi Kudus dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.

Purnomo, M., & Nurdiyanto, A. D. (2018). ANALISIS MOTIVASI INTRINSIK DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. TEXMACO PERKASA ENGINEERING SEMARANG). *JURNAL EKONOMI MANAJEMEN AKUNTANSI*, 25(44).

Riyadi, S. (2015). Effect of work motivation, work stress and job satisfaction on teacher performance at senior high school (SMA) throughout the state Central Tapanuli, Sumatra. *IOSR Journal of humanities and social science*, 20(2), 52.

Robbins SP, dan Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*, Edisi Enam Belas. Jakarta: Salemba Empat.

Sajangbati, I. A. (2013). Motivasi, disiplin, dan kepuasan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pt. Pos Indonesia (persero) cabang Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).

Saryanto, S., & Amboningtyas, D. (2017). PENGARUH ROTASI KERJA, STRES, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA ACE HARDWARE SEMARANG). *Journal of Management*, 3(3).

Sinambela, L, P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksana.

Subakti, A. G. (2013). Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Café X Bogor. *Binus Business Review*, 4(2), 596-606.

- Tania, A. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI KNIFE di Surabaya. *Agora*, 1(3), 1702-1710.
- Wahyuni, E. S., Taufik, T., & Ratnawati, V. (2016). Pengaruh budaya organisasi, locus of control, stres kerja terhadap kinerja aparat pemerintah daerah dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi empiris pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis). *Jurnal Manajemen*, 20(2), 189-206.
- Wibowo, I. G. P., Riana, I. G., & Putra, M. S. (2015). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*.
- Winarno, W., & Sunaryo, H. (2017). PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN KEPUASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Pada Pegawai PT. ANUGERAH PUTRA SIANTAN Songsong Singosari Malang). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 6(05).
- Yuliawan, E. (2012). Pengaruh Stres dan Konflik Terhadap Kinerja pada PT. PINDAD Bandung. *JWEM (Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil)*, 2(1).

