

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA HOTEL ASANA AGUNG PUTRA BALI

**I Gusti Ayu Yuliana Lestari Putra¹
I Nyoman Sudharma²**

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: gekanaap@rocketmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini didasari pada pemikiran bahwa, setiap organisasi baik pemerintahan maupun swasta memiliki tujuan yang akan dicapai. Manajemen Sumber Daya Manusia memerlukan komunikasi yang terbuka serta hubungan dalam batas-batas, wewenang dan tanggung jawab. Adanya konflik ini pula dapat berpengaruh kepada kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya karyawan tersebut mengarah pada Stres Kerja. Penelitian ini dilakukan di Hotel Asana Agung Putra Bali. Jumlah responden yang diambil sebanyak 49 orang karyawan, dengan metode sensus atau *sampling* jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala *Likert*. Teknik analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan ditemukan bahwa pengaruh iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: iklim organisasi , stres kerja, kepuasan kerja

ABSTRACT

This research is based on the premise that every organizations both government and private sectors have a goal to be achieved. Human Resource Management requires open communication and relationships within the boundaries, authority and responsibility. The existence of this conflict can also affect the job satisfaction of employees, which in turn leads to the employee Job Stress. This research was conducted at the Hotel Asana Agung Putra Bali. The respondents as much as 49 employees, with the census or sampling methods saturated. Data collected through questionnaires using Likert scale. The analysis technique used is the Multiple Linear Regression. Based on the results of research conducted found that the influence of organizational climate is positive dan significant effect on job satisfaction. Work stress is negative and significant effect on employee job satisfaction.

Keywords: *organizational climate, job stress, job satisfaction*

PENDAHULUAN

Bali merupakan salah satu kawasan pariwisata di Indonesia yang saat ini mampu menampung jumlah wisatawan yang terus bertambah dari waktu ke waktu. Bali memiliki beragam tempat wisata yang terkenal sampai mancanegara, salah satu tempat wisata tersebut adalah di daerah Kuta Kabupaten Badung. Dimana Hotel Asana Agung Putra bertempat di daerah kuta dan merupakan salah satu pilihan untuk menginap bagi para wisatawan lokal maupun asing. Tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena tanpa karyawan perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik. Cholil dan Riani (dalam Mulyati, 2003) mengatakan bahwa karyawan adalah sebagai modal utama bagi perusahaan oleh sebab itu karyawan perlu dikelola agar tetap menjadi produktif akan tetapi dalam pengelolaannya bukanlah hal yang mudah, karena karyawan mempunyai pikiran, status, serta latar belakang yang berbeda. SDM senantiasa melekat pada setiap organisasi apapun sebagai faktor penentu keberadaan dan peranannya dalam memberikan kontribusi kearah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Pentingnya kepuasan kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dilihat dari pegawai yang merasa puas dalam pekerjaannya cenderung memberikan respon positif terhadap organisasi, begitu pada sebaliknya pegawai yang tidak puas dalam pekerjaannya akan cenderung memberikan respon yang tidak baik terhadap pekerjaannya, maka dari itu kepuasan kerja pegawai harus menjadi perhatian utama manajemen dalam suatu organisasi (Afriani, 2013). Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara

jumlah penghargaan yang diterima pekerjaan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2003:78).

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, dimana kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2001:193). Menurut Firmansah dan Santy (2011) kepuasan kerja timbul akibat cara yang ditunjukkan para manajer dalam memperhatikan dan meminta pendapat serta keikutsertaan bawahannya, sehingga para pekerja merasa bahwa mereka merupakan bagian dari internal organisasi dari organisasinya dan merasa bahwa atas memperhatikan mereka. Susanty (2012) menekankan kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Kepuasan kerja karyawan sangat penting dan merupakan kunci pendorong moral dan kedisiplinan pegawai dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan 2007:23).

Kepuasan kerja yang telah di dapatkan pada karyawan, perusahaan menghimbau agar mampu dan siap berkompetisi dengan organisasi lainnya dan berkembang mencapai tujuan yang telah di tentukan sebelumnya terutama untuk mempertahankan iklim organisasi yang kondusif. Hasil penelitian dari Surachim dan Firdaus (2008) dapat diketahui bahwa iklim organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Brown and Leigh (1996) mengatakan bahwa iklim organisasi menjadi sangat penting organisasi yang dapat menciptakan lingkungan dimana karyawan merasa ramah dapat mencapai potensi yang penuh dalam melihat kunci dari

keunggulan bersaing, oleh karena itu iklim organisasi dapat dilihat sebagai variable kunci kesuksesan organisasi. Iklim organisasi yang baik sangat penting untuk diciptakan karena hal ini merupakan persepsi seorang karyawan tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan kemudian menjadi dasar penentuan tingkah laku bagi karyawan (Sari, 2009). Iklim organisasi yang baik ditunjukkan oleh adanya sikap keterbukaan, penuh kepercayaan dan tanggung jawab (Idrus, 2006). Susanty (2012) menyebutkan iklim organisasi setiap organisasi dengan organisasi yang lain tentunya berbeda-beda, iklim organisasi yang berbeda-beda tersebut mempengaruhi perilaku SDM yang berada di dalam organisasi. Pegawai akan merasakan bahwa iklim yang ada didalam perusahaanya baik dan menyenangkan apabila mereka dapat melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi perusahaan dan menimbulkan perasaan berharga.

Kurniasari dan Halim (2013) menyatakan adanya iklim organisasi yang baik akan dapat menimbulkan kepuasan kerja, pegawai yang berada dalam iklim organisasi yang baik dan kondusif akan dapat menciptakan inisiatif pegawai untuk mau melakukan sesuatu kegiatan dan pekerjaan yang menjadi kewajiban dan juga tidak segan-segan untuk melaksanakan tugas di luar pekerjaannya. Penting bagi karyawan untuk mengusahakan agar dapat koreksi positif antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja seorang dalam organisasi, artinya menjadikan iklim organisasi untuk memacu kepuasan kerja karyawan yang lebih baik (Kurniasari dan Halim, 2013). Singh *et al.*, (2011) menyatakan iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

Rendahnya kepuasan kerja pegawai di duga ada hubungannya dengan stres kerja. Hasil penelitian Faqihudin dan Gunistiyo (2010) diketahui stres kerja mempunyai pengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Stres kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu diharapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang di haruskan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting, stres sendiri tidak mesti buruk meskipun biasanya dibahas dalam konteks negatif stress juga memiliki nilai positif, dari sudut pandang organisasi manajemen mungkin tidak peduli ketika karyawan mengalami tingkat stress rendah hingga menengah (Robbins, 2008:337).

Stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang (Siagaan, 2003:300). Stres juga merupakan kondisi yang menjadi komponen yang berbeda termasuk tekanan emosional, khawatir, dan hilangnya keterlibatan dalam melaksanakan tugas (Matthews *et al.*, 2002). Individu atau kelompok individu secara tidak langsung, sadar atau tidak, pada umumnya menunjukkan ciri-ciri kepribadian yang tidak sesuai dengan tuntutan dari perusahaan. Hal ini terutama disebabkan oleh benturan-benturan, ketegangan, tekanan atau penyesuaian dirinya yang kurang harmonis dengan lingkungan yang kemudian menimbulkan stress dan mempengaruhi tingkah laku individu (Wijono, 2006). Stress tersebut akan muncul apabila ada tuntutan-tuntutan pada seseorang yang dirasakan menantang, menekan, membebani atau melebihi daya penyesuaian yang dimiliki individu.

Akibat dari stres adalah munculnya stres dapat disebabkan oleh adanya berbagai sumber stres, diantaranya kepribadian, lingkungan, dan interaksi antara kepribadian dan lingkungan (Kahn dan Quinn 1970). Smith (1981) mengemukakan bahwa salah satu konsep stres kerja yaitu: stres kerja merupakan hasil dari keadaan lingkungan kerja. Beberapa sumber stress ditempat kerja meliputi kelebihan beban kerja, pengawasan yang kurang kompeten, ketidakjelasan peran dan juga kurangnya pengakuan. Stress kerja akan menimbulkan biaya yang signifikan dalam hal produktivitas yang rendah, karyawan yang sakit dan waktu yang hilang (Kouloubandi, 2012) produktivitas kerja menjadi turun (Kirkcaldy *et al.*, 2000).

Ini adalah fakta yang tak terbantahkan bahwa semua pekerjaan membuat stres bagi karyawan dalam tingkat yang berbeda, stres yang dapat menyebabkan perubahan fungsi alami organisme dan memiliki konsekuensi untuk kesehatan seseorang (Stafylal *et al.*, 2013). Terutama tanggung jawab pekerjaan yang berhubungan dengan komoditas manajemen (Arnold *et al.*, 2005). Stres di tempat kerja adalah masalah utama yang kekhawatirannya tidak hanya dirasakan oleh karyawan tetapi juga organisasi dan masyarakat pada umumnya. Menurut Varca (dalam Berkbigler *et al.*, 2014) pekerjaan secara umum telah dianggap sebagai stres.

Hotel Asana Agung Putra Bali beralamat di jalan Poppies I Kuta, merupakan hotel yang berkawasan strategis dan memiliki standar hotel bintang 4 yang memadai. Pegawai di Hotel Asana Agung Putra Bali di bawahi oleh manajemen dari Aerowisata, dituntut agar bekerja yang benar dan maksimal.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada pegawai yang bekerja di Hotel Asana Agung Putra Bali memang benar terdapat masalah-masalah yang dialami oleh pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Biasanya permasalahan itu kurang baiknya hubungan antara pegawai satu dengan yang lainnya sehingga menyebabkan perbedaan pendapat antar individu, dimana saya melakukan wawancara dengan 15 pegawai pada hotel tersebut bahwa terdapat masalah dimana tidak adanya balas jasa yang sesuai dengan harapannya seperti gaji. Mereka mengatakan bahwa suatu jabatan di hotel tersebut tidak sesuai gajinya dengan jabatan yang sama di hotel lain. Misalkan contohnya situasi di ruangan kerja secara fisik yang tidak mendukung dimana pegawai membutuhkan fasilitas yang memadai tetapi kenyataannya tidak sehingga membuat rasa tidak nyaman terhadap pekerjaan yang dijalannya. Iklim organisasi yang kurang sehingga pegawai mengalami stress kerja dan rendahnya kepuasan kerja pada karyawan Hotel Asana Agung Putra Bali.

Karyawan yang kurang mendapatkan kepuasan kerja cenderung lebih sering absen, sering sekali mereka tidak merencanakan untuk absen namun bila ada berbagai alasan untuk absen mereka akan dengan mudah menggunakan alasan-alasan tersebut (Handoko, 2008:197). Indikasi rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan Hotel Asana Agung Putra Bali dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan yang dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1
Tingkat Absensi Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali Tahun 2015

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah hari kerja	Jumlah hari kerja seharusnya	Jumlah absensi	Jumlah hari masuk	Presentase tingkat absensi (%)
A	B	C	D=BXC	E	F=D-E	G=E/D.100
Januari	49	31	1519	47	1472	3.94
Februari	49	28	1372	46	1326	3.35
Maret	49	20	980	40	940	4.08
April	49	15	735	45	690	6.12
Mei	49	29	1421	49	1372	3.44
Juni	49	30	1470	44	1426	2.99
Juli	49	27	1323	40	1283	3.02
Agustus	49	29	1421	39	1382	2.74
September	49	30	1470	45	1425	3.06
Oktober	49	31	1519	47	1472	3.09
November	49	29	1421	48	1422	3.37
Desember	49	31	1519	49	1470	3.22
Jumlah		330	16170	539	15680	42.42
Rata-rata						3.53

Sumber: Hotel Asana Agung Putra Bali, 2015

Dapat disimpulkan rata-rata tingkat absensi karyawan Hotel Asana Agung Putra bulan Januari sampai bulan Desember pada tahun 2015 yaitu pada presentase 3,53. Flippo (2001:281) menyatakan bahwa apabila absensi 0 sampai 2 persen dinyatakan baik, 3 persen sampai 10 persen dinyatakan tinggi, dan diatas 10 persen dinyatakan tidak wajar. Kemangkiran atau tidak masuk kerja (absen) karyawan tanpa alasan merupakan keadaan yang tidak menguntungkan perusahaan. Dengan tingkat absensi diatas 3 persen, ini merupakan salah satu indikasi adanya masalah dalam kepuasan kerja karyawan Hotel Asana Agung Putra Bali.

Melalui pemaparan masalah yang telah dijabarkan, maka dapat dirumuskan masalah penelitian yaitu (1) bagaimanakah pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan? (2) bagaimanakah pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan?

Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada pegawai Hotel Asana Agung Putra Bali; 2) Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya bukti empiris dan dapat menambah pengetahuan dan wawasan peneliti dalam mendalami teori-teori yang berhubungan dengan ilmu sumber daya manusia khususnya mengenai kepuasan kerja, iklim organisasi dan stress kerja. Peneliti juga dapat belajar lebih banyak mengenai fakta-fakta dan isu-isu yang terjadi di lingkungan kerja saat ini. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya dengan menggunakan variabel-variabel lainnya. Mampu memberikan sumbangan praktis dalam mengatasi kepuasan kerja yang disebabkan oleh iklim organisasi dan stress kerja dalam lembaga pemerintahan, sehingga nantinya diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran lembaga pemerintahan dalam menentukan kebijakannya khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Two factor theory Herzberg*. Teori ini membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok, yaitu motivator faktor dan *dissatisfier (hygiene factors)*. Motivator Faktor adalah situasi yang membuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja, yang terdiri dari: *Achievement* (keberhasilan menyelesaikan tugas), *Recognition* (penghargaan), *Work it self* (pekerjaan itu sendiri), *Responsibility* (tanggung jawab), *Possibility of growth*

(kemungkinan untuk mengembangkan diri), *Advancement* (kesempatan untuk maju). Dissatisfer (*hygiene factors*) adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari *company policy and administration, supervision, technical salary, interpersonal, relation, working condition, job security and status*.

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2003:78). Menurut Bangun (2012: 327), menyatakan kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu memberikan kepuasan bagi pelakunya. Bangun (2012: 333), dengan kepuasan kerja, seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Menurut Wirawan (2007:12) sebagai persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya: pemasok, konsumen, konsultan dan kontraktor), mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Iklim organisasi yang merupakan persepsi individu karyawan tentang organisasinya yang memberi pengaruh pada nyaman tidaknya yang bersangkutan bekerja di organisasi atau perusahaan tersebut (Idrus, 2006). Menurut Sarjana

(2012) iklim organisasi merupakan suasana organisasi yang mendukung pelaksanaan pekerjaan.

Iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang membedakan organisasi dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi (Koswara, 2012). Firmansah dan Santy (2011) iklim organisasi merupakan aspek eksternal pekerjaan yang mempengaruhi pekerja dalam menyesuaikan tugas yang mencakup lingkungan pekerjaan, hubungan dengan atasan dan teman sekerja dalam organisasi. Rahimic (2013) menyebutkan iklim organisasi sebagai persepsi karyawan terkait aspek pekerjaan dan nilai-nilai organisasinya. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi masing-masing pegawai mengenai karakteristik dan kondisi organisasi yang mempengaruhi perilaku pegawai menjalani pekerjaan.

Selye (dalam Leila, 2002) mendefinisikan stres sebagai *the nonspecific response of the body to any demand* atau respon nospesifik tubuh untuk permintaan apapun. Robbins (2008:368), mengemukakan bahwa stres sebagai suatu ketidakseimbangan antara keinginan dan kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya. Stres di tempat kerja adalah stres yang memanifestasikan dirinya di tempat kerja yang mengacu pada persepsi karyawan dari kerja sebagai ancaman (Caplan, 1980).

Handoko (2001), menyatakan karyawan yang mengalami stres bisa menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah, tidak dapat relaks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif,

sehingga dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Handoko (2001), juga menyatakan ada beberapa kondisi kerja yang sering menyebabkan stres bagi para karyawan, diantaranya: beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervisi yang jelek, iklim politis yang tidak aman, umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab, kemenduaan peranan (role ambiguity), frustrasi, konflik antar pribadi dan antar kelompok, perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan dan berbagai bentuk perubahan.

Berdasarkan kajian teori dan hasil temuan penelitian sebelumnya, maka dapat dikemukakan hipotesis-hipotesis berikut:

Gilley dan Maycunick (2000) yang menyatakan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan dengan kepuasan kerja, iklim kerja yang positif mengakibatkan tingginya kepuasan kerja. Schneider dan Snyder (dalam Jewel dan Siegal, 1998), iklim organisasi merupakan konsep penjelasan yang berdasarkan pada “persepsi” lingkungan sosial organisasi, sebaliknya kepuasan kerja adalah konsep alternatif yang berdasarkan pada perasaan mengenai persepsi tersebut. Kedua hal tersebut memiliki kolerasi, bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Menurut Surachim dan Firdaus (2008) bahwa dapat diketahui bahwa iklim organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

H1 : Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada pegawai Hotel Asana Agung Putra Bali.

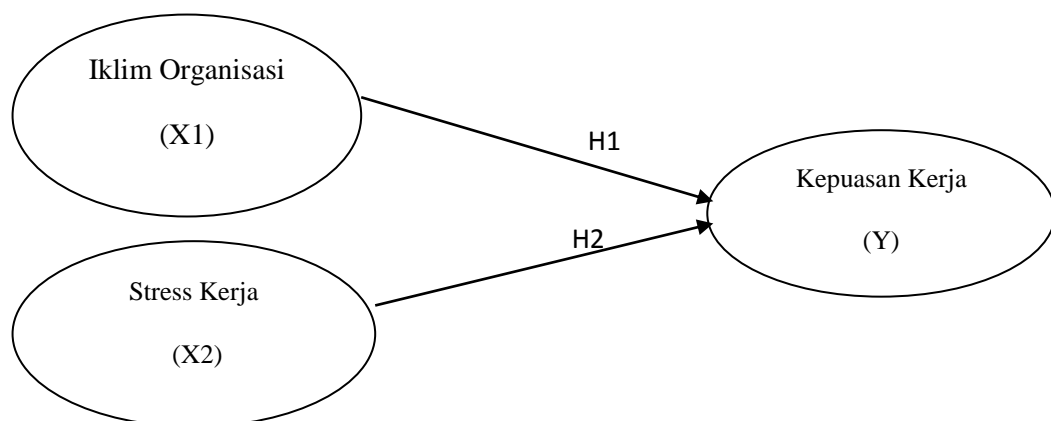
Penelitian yang dilakukan oleh Krambut (2012) dalam penelitiannya menyatakan stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan

kerja perawat, semakin tinggi stress kerja yang dirasakan, maka kepuasan kerja semakin rendah dan juga sebaliknya semakin rendah stress kerja yang dialami maka kepuasan kerja semakin tinggi.

Iqbal (2012) melakukan penelitian mengenai pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengumpulan data melalui survey kuesioner, dan sample yang dipilih dari otoritas penerbangan sipil Pakistan, dari hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara stress kerja dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian Faqihudin dan Gunistiyo (2010) diketahui stress kerja mempunyai pengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat stress yang rendah akan berpengaruh nyata tercapainya kepuasan kerja karyawan.

H2 : stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan tinjauan pustaka dan empiris, maka disusun sebuah kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual
Sumber: Data diolah, 2016

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan didalam penelitian ini dengan pendekatan kualitatif yang berbentuk asosiatif, yaitu meneliti pengaruh Iklim Organisasi dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Asana Agung Putra Bali. Lokasi penelitian dilakukan di Jalan Poppies I Kuta, Badung. Alasan peneliti melakukan penelitian pada pegawai Hotel Asana Agung Putra yaitu karena di temukannya masalah yang terkait dengan Kepuasan kerja, Iklim Organisasi dan Stress kerja pada pegawai Hotel Asana Agung Putra. Selain itu pemilihan lokasi ini didasarkan adanya narasumber dan data yang cukup yang mampu diolah oleh peneliti.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden penelitian, seperti data yang didapatkan berupa jawaban responden melalui kuisisioner dan wawancara. Data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk sudah jadi, dikumpulkan dan diolah oleh perusahaan, seperti sejarah singkat perusahaan, data tentang jumlah pegawai serta dokumen-dokumen lain yang berkaitan dengan penulisan proposal penelitian ini.

Kepuasan kerja adalah sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang dimana pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pelakunya. Adapun indicator yang akan dinilai adalah sebagai berikut (Luthans, 2006:1): 1) Pekerjaan itu sendiri adalah Persepsi karyawan tentang sejauh mana pekerjaan itu memberikankepuasan bagi dirinya; 2) Gaji adalah Persepsi karyawan tentang balas jasa yang diterima

karyawan sesuai dengan harapannya; 3) Promosi adalah Persepsi karyawan tentang kesempatan pegawai untuk kenaikan jabatan dan jenjang karirnya; 4) Suvervisi merupakan kemampuan atasan untuk memberikan bantuan secara teknis maupun memberikan dukungan dalam bekerja; 5) Rekan Kerja yaitu pola interaksi yang terjalin dengan baik antar individu dengan rekan kerja dalam suatu organisasi.

Iklim organisasi yang merupakan persepsi masing-masing pegawai mengenai karakteristik dan kondisi organisasi yang mempengaruhi perilaku pegawai menjalani pekerjaan. Adapun indikator yang akan dinilai sebagai berikut Stringer (2002: 1) Struktur adalah perasaan karyawan secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam pekerjaannya; 2) Tanggung Jawab adalah perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “bos untuk diri sendiri” dan tidak memerlukan keputusan dilegitimisasi oleh anggota organisasi lainnya; 3) Penghargaan adalah mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik; 5) Dukungan adalah merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung antar atasan dan rekan kerja; 6) Komitmen yaitu perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan drajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Stres kerja adalah stres yang memanifestasikan dirinya di tempat kerja yang mengacu pada persepsi karyawan dari kerja sebagai ancaman (Caplan, 1980). Adapun indikator yang akan dinilai adalah sebagai berikut (Rivai, 2008:516): 1) Beban kerja yang berlebihan; 2) Tekanan atau desakan waktu untuk

menyelesaikan pekerjaan; 3) Umpan balik tentang pelaksanaan pekerjaan yang tidak memadai; 4) Tidak ada wewenang yang cukup untuk melaksanakan tanggung jawab; 5) Berbagai bentuk perubahan dalam organisasi.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:115). Populasi dalam penelitian ini adalah 49 pegawai Hotel.

Variabel dikatakan valid apabila koefisien korelasi (r) hitung lebih besar ($>$) dari (r) tabel yaitu lebih besar dari 0,3 yang merupakan nilai pembanding minimal untuk mendapatkan korelasi yang valid. Sementara, instrumen yang reliabel adalah instrumen yang digunakan beberapa kali dan tetap ada kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang dikatakan reliabel apabila variabel yang diukur memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ (Sugiyono, 2014:121).

Data yang diuji guna mengetahui pengaruh variabel iklim organisasi dan stress kerja terhadap kepuasan kerja. Analisis ini menggunakan program komputer *Statistical Package of Social Science (SPSS) versi 21.0 for Windows*.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah suatu data berdistribusi normal atau tidak dengan model regresi memenuhi asumsi normalitas atau tidak.

Uji Autokorelasi adalah adanya korelasi antara variabel itu sendiri pada pengamatan yang berbeda waktu. Untuk mengetahui adanya autokorelasi dalam suatu model regresi dilakukan melalui *Runs Test*. Deteksi autokorelasi dilihat dari

nilai *Asymp. Sig* yang dihasilkan. Jika nilai *Asymp. Sig* lebih besar dari alpha ($\alpha = 0,05$) maka model uji terbebas dari autokorelasi(Suyana, 2007:92).

Uji ini sebagai pedoman untuk mengetahui satu model yang bebas multikol adalah mempunyai nilai VIF (*Varian Inflation Factor*) tidak lebih dari 10 dan mempunyai angka *tolerance* tidak kurang dari 0,1.

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Pada heteroskedastisitas kesalahan yang terjadi tidak *random* (acak) tetapi menunjukkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu atau lebih variabel (Suyana, 2007:93)

Uji kelayakan model (Uji F) bertujuan untuk mengetahui kelayakan model regresi linear berganda sebagai alat analisis yang menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama. Apabila tingkat signifikan lebih dari $\alpha = 0,5$ maka model regresi ini layak untuk digunakan sebagai alat analisis (Ghozali, 2011:98).

Uji t dilakukan untuk menguji signifikan koefisien korelasi variabel iklim organisasi(X1) dan stress kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung nilai *pearson correlation*. Suatu instrumen dikatakan valid apabila nilai *r pearson correlation* terhadap skor total diatas 0,30 (Sugiyono, 2014:133). Tabel 2 menyajikan hasil uji validitas

instrumen penelitian. Kemudian, pengujian reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji ini dilakukan terhadap instrumen dengan koefisien *Cronbach's Alpha*, apabila lebih besar dari 0,60 maka instrumen yang digunakan reliabel. Tabel 3 menyajikan hasil uji reliabilitas instrumen penelitian.

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja

No.	Variabel	Item	Validitas		Keterangan
			Koefisien Korelasi	Standar	
1	Iklim Organisasi (X ₁)	X11	0,683	0,361	Valid
		X12	0,473	0,361	Valid
		X13	0,714	0,361	Valid
		X14	0,643	0,361	Valid
		X15	0,802	0,361	Valid
2	Stres Kerja(X ₂)	X21	0,798	0,361	Valid
		X22	0,916	0,361	Valid
		X23	0,675	0,361	Valid
		X24	0,391	0,361	Valid
		X25	0,821	0,361	Valid
3	Kepuasan Kerja (Y)	Y1	0,823	0,361	Valid
		Y2	0,701	0,361	Valid
		Y3	0,890	0,361	Valid
		Y4	0,759	0,361	Valid
		Y5	0,605	0,361	Valid

Sumber : Hasil analisis SPSS, 2016

Tabel 3.
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Iklim Organisasi, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja

No.	Variabel	Item	Reliabilitas		Keterangan
			Alpha Cronbach	Standar	
1	Iklim Organisasi	X ₁	0,765	0,6	Valid
2	Stres Kerja	Y ₂	0,790	0,6	Valid
3	Kepuasan Kerja	Y	0,794	0,6	Valid

Sumber : Hasil analisis SPSS, 2016

Dalam deskripsi data akan diuraikan persepsi responden terhadap variabel iklim organisasi, stress kerja, kepuasan kerja yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Penilaian secara kuantitatif menggunakan skala interval dengan mengintegrasikan rata-rata skor menurut kategori penilaiannya. Rumus (Husaini Usman dan Purnomo Setiadi Akbar, 2006 : 84) .

$$\begin{aligned}
 \text{Nilai tertinggi} &= 5 \\
 \text{Nilai terendah} &= 1 \\
 \text{Rentang} &= 5-1 = 4 \\
 \text{Kelas interval (p)} &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas}} \\
 &= \frac{4}{5} \\
 &= 0,80
 \end{aligned}$$

Dari interval klas 0,80 bisa ditentukan kriteria mengenai iklim organisasi, stres kerja, dan kepuasan kerjasebagai berikut .

1,00–1,80 = sangat tidak setuju

1,80–2,60 = tidak setuju

2,60–3,40 = cukup setuju

3,40–4,20 = setuju

4,20–5,00 = sangat setuju

Berdasarkan hasil tabulasi data jawaban responden terhadap 5 pertanyaan tentang iklim organisasi yang dijawab oleh 49orang responden, maka dapat dibuat tabulasi jumlah jawaban seluruh responden untuk masing-masing kategori seperti yang terlihat pada Tabel 4.

Berdasarkan Tabel 4, terlihat bahwa rata-rata skor dari 5 pertanyaan mengenai iklim organisasi yaitu sebesar 4,11 yang berada di kisaran 3,40-4,20 yang berarti cukup setuju. Hal ini berarti bahwa iklim organisasi pada Hotel Asana Agung Putra Bali dalam kondisi yang cukup baik.

Tabel 4.
Jawaban Responden Tentang Iklim Organisasi pada Hotel Asana Agung Putra Bali

No	Indikator Iklim Organisasi	Jawaban Responden					Rata-Rata Skor	Keterangan
		5	4	3	2	1		
1	Saya bekerja sesuai tugas	8	38	2	1	0	4,08	Setuju
2	Saya bertanggung jawab dengan pekerjaan yang saya kerjakan	18	30	1	0	0	4,35	Sangat Setuju
3	Saya mendapat penghargaan saat dapat menyelesaikan tugas dengan baik	4	33	9	2	1	3,76	Setuju
4	Saya mendapat dukungan yang diberikan oleh atasan maupun rekan kerja	14	29	6	0	0	4,16	Setuju
5	Saya senang dengan komitmen yang telah ada sehingga dapat mencapai tujuan organisasi bersama-sama	16	30	1	1	1	4,20	Sangat Setuju
Rata-rata							4,11	Setuju

Sumber : Diolah dari lampiran 5, 2016

Berdasarkan hasil tabulasi data jawaban responden terhadap 5 pertanyaan tentang stress kerjayang dijawab oleh 49 orang responden, maka dapat dibuat tabulasi jumlah jawaban seluruh responden untuk masing-masing kategori seperti yang terlihat pada Tabel 5.

Berdasarkan Tabel 5, terlihat bahwa rata-rata skor dari 5 pertanyaan mengenai stres kerja yaitu sebesar 3,00 yang berada di kisaran 2,60–3,40 yang berarti cukup setuju. Hal ini berarti bahwa stres kerja pada Hotel Asana Agung Putra Bali dalam kondisi yang cukup rendah.

Tabel 5.
Jawaban Responden Tentang Stres Kerjapada Hotel Asana Agung Putra Bali

No	Indikator Stres Kerja	Jawaban Responden					Rata-Rata Skor	Keterangan
		5	4	3	2	1		
1	Saya merasa berat dengan beban kerja lebih yang diberikan oleh pemimpin	5	7	6	26	5	2,61	Cukup Setuju
2	Saya terbebani jika ada tekanan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan	4	6	9	25	5	2,57	Tidak Setuju
3	Saya merasa kecewa apabila tidak mendapatkan umpan balik dari pekerjaan yang saya lakukan	6	21	9	11	2	3,37	Cukup Setuju
4	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik walaupun tidak ada wewenang yang cukup untuk melaksanakan tanggung jawab	2	36	6	5	0	3,71	Setuju
5	Saya dapat beradaptasi dengan baik terhadap berbagai bentuk perubahan dalam organisasi	6	8	7	24	4	2,76	Cukup Setuju
Rata-rata							3,00	Cukup Setuju

Sumber : Diolah dari lampiran 5, 2016

Berdasarkan hasil tabulasi data jawaban responden terhadap 5 pertanyaan tentang kepuasan kerja yang dijawab oleh 49 orang responden, maka dapat dibuat tabulasi jumlah jawaban seluruh responden untuk masing-masing kategori seperti yang terlihat pada Tabel 6.

Berdasarkan Tabel 6 di atas, terlihat bahwa rata-rata skor dari 5 pertanyaan mengenai kepuasan kerja yaitu sebesar 4,09 yang berada di kisaran 3,40–4,20 yang berarti setuju. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja pada Hotel Asana Agung Putra Bali dalam kondisi yang baik.

Tabel 6.
Jawaban Responden Tentang Kepuasan Kerja pada Hotel Asana Agung Putra Bali

No	Indikator Kepuasan Kerja	Jawaban Responden					Rata-Rata Skor	Keterangan
		5	4	3	2	1		
1	Saya puas dengan pekerjaan saya	15	28	6	0	0	4,18	Setuju
2	Balas jasa yang diterima sesuai dengan harapannya	9	31	2	5	2	3,82	Setuju
3	Saya puas dengan kesempatan promosi yang ada	8	34	7	0	0	4,02	Setuju
4	Saya puas dengan supervisi yang ada	8	34	7	0	0	4,02	Setuju
5	Saya senang dengan hubungan yang baik dengan rekan kerja	25	21	3	0	0	4,45	Sangat Setuju
Rata-rata							4,09	Setuju

Sumber : Diolah dari lampiran 5, 2016

Hasil dari uji *Kolmogorov-Smirnov* menemukan hasil bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu 0,269. Hal ini berarti model regresi terdistribusi secara normal.

Nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,084 lebih besar α (0,05) maka residual dari model terbebas dari autokorelasi.

Nilai *tolerance* masing-masing variabel lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berarti dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Hasil membuktikan nilai signifikansi masing-masing variabel lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual pengamatan ke pengamatan yang lain.

Dalam penelitian ini, untuk menganalisis data digunakan metode analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui dan menunjukkan arah serta besarnya pengaruh Iklim Organisasi dan Stres Kerja, baik

secara simultan maupun parsial terhadap Kepuasan Kerja pada Hotel Asana Agung Putra Bali.

Dalam model analisis pada penelitian ini, yang digunakan sebagai variabel bebas adalah Iklim Organisasi (X_1) dan Stres Kerja (X_2). Sedangkan yang digunakan sebagai variabel terikat pada penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Y). Analisis ini menggunakan bantuan SPSS Statistics 21.0 dalam pengolahan.

Tabel 7.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Koefisien	Koefisien Regresi	t hitung	Signifikansi
Konstanta (a)	4,889	1,928	0,060
Iklim Organisasi (X_1)	0,864	8,689	0,000
Stres Kerja (X_2)	-0,144	-2,641	0,011
F hitung	: 65,581		
Signifikansi F	: 0,000		
R Square	: 0,860		
Adjusted R Square	: 0,740		

Sumber : Hasil analisis SPSS, 2016

Berdasarkan hasil analisis yang disajikan pada Tabel 7, maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 4,889 + 0,864X_1 - 0,144X_2 + e$$

Uji kelayakan model (uji F) dimaksudkan untuk mengetahui apakah model penelitian yang digunakan layak atau tidak sebagai alat analisis. Hasil dari analisis data menemukan hasil bahwa nilai F_{hitung} sebesar 65,581, signifikansi (*p-value*) sebesar 0,000 dan *Adjusted R Square* sebesar 0,740 atau 74 persen. Berdasarkan nilai toleransi yang diberikan yaitu $\alpha = 5$ persen dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Ini menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja dan Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Hotel Asana Agung Putra Bali. Secara bersama-sama Iklim Organisasi dan Stres Kerja berpengaruh sebesar 0,860 atau 86 persen terhadap Kepuasan Kerja, sedangkan sisanya sebesar 14 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model.

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Ini ditunjukkan oleh koefisien variabel kepemimpinan iklim organisasi sebesar 0,735 yang signifikan dengan nilai t-hitung sebesar 8,689 pada p sebesar 0,000. Koefisien iklim organisasi yang sudah distandarisasi ditunjukkan dengan nilai beta sebesar 0,735. Hal ini berarti pengaruh langsung iklim organisasi terhadap kepuasan kerja adalah 73,5%. Hal ini berarti semakin baik penerapan iklim organisasi, maka kepuasan kerja semakin meningkat. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif iklim organisasi terhadap kepuasan kerja di Hotel Asana Agung Putra terbukti kebenarannya. Hasil ini juga sesuai dengan teori dari Schneider dan Snyder (dalam Jewel dan Siegal, 1998) yang menyatakan bahwa Iklim organisasi merupakan konsep penjelasan yang berdasarkan pada “persepsi” lingkungan sosial organisasi, sebaliknya kepuasan kerja adalah konsep alternatif yang berdasarkan pada perasaan mengenai persepsi tersebut. Kedua hal tersebut memiliki korelasi, bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Surachim dan Firdaus

(2008), yang menyatakan bahwa iklim organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Ini ditunjukkan oleh koefisien variabel kepemimpinan Stres Kerja sebesar -0,144 yang signifikan dengan nilai t-hitung sebesar 2,641 pada p sebesar 0,011. Koefisien Stres Kerja yang sudah distandarisasi ditunjukkan dengan nilai beta sebesar -0,223. Hal ini berarti pengaruh langsung stres kerja terhadap kepuasan kerja adalah 22,3%. Hal ini berarti semakin rendah stres kerja, maka kepuasan kerja semakin meningkat. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa ada pengaruh negatif stres kerja terhadap kepuasan kerja di Hotel Asana Agung Putra terbukti kebenarannya. Hasil ini juga sesuai dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Krambut (2012) yang dalam penelitiannya menyatakan stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat, semakin tinggi stress kerja yang dirasakan, maka kepuasan kerja semakin rendah dan juga sebaliknya semakin rendah stress kerja yang dialami maka kepuasan kerja semakin tinggi. Selain itu, Iqbal (2012) juga menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara stress kerja dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian Faqihudin dan Gunistiyo (2010) juga diketahui stress kerja mempunyai pengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat stress yang rendah akan berpengaruh nyata tercapainya kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan nilai *standardized coefficients* betadari tiap variabel prediktor. Besar koefisien untuk variabel Stres Kerja adalah 0,223 sedangkan untuk variabel

Iklm Organisasi adalah 0,735. Berdasarkan nilai-nilai tersebut, maka variabel Iklm Organisasi lebih dominan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan bahwa Iklm Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Hotel Asana Agung Putra Bali. Sementara Stres Kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Hotel Asana Agung Putra Bali.

Saran yang dapat diberikan berdasarkan simpulan yang telah disampaikan adalah Manajemen hotel diharapkan memberikan penghargaan saat karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik, seperti misalnya memberikan voucher berlibur bersama keluarga, bonus keuangan, atau memberikan gelar karyawan terbaik setiap bulan. Selain itu pihak manajemen sebaiknya memberikan waktu yang cukup bagi karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Selain itu, manajemen juga dapat memberikan termin dalam waktu-waktu tertentu sehingga karyawan dapat lebih leluasa untuk menyelesaikan pekerjaannya.

REFERENSI

Afriani, Fitri. 2013. Pengaruh Iklm Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kepenuhan Hulu. *Jurnal Mahasiswa Prodi SI Manajemen*, 1(1), h:1-23.

- Arnold, J., Silvester, J., Peterson, F., Robertson, I., Cooper, C., and Burnes, B.N. 2005. *Work psychology: Understanding human behavior in the work place (4th ed)*, Essex: Pearson Education Limited.
- Bagun, Wilson. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Berkbigler, Elizabeth., and Kevin E. D. 2014. Required Scripting and Work Stress in the Call Center Environment: A Preliminary Exploration. Southeast Missouri State University. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*. 18(1), pp : 233-255.
- Brown, Steven., Leigh. T. W. 1996. A New look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort, and performance. *Journal of Applied Psychology*. 81(4), pp: 358-368.
- Caplan, R. D. 1980. Job demands and worker health: Main effects and occupational differences, Ann Arbor, MI: Survey Research Center, Institute for Social Research, University of Michigan.
- Faqihudin, M. dan Gunistiyo. 2010. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Intensi Meninggalkan Organisasi Pada Bank-Bank Milik Negara di Kota Tegal. *Jurnal Sekolah Bisnis dan Manajemen Institut Teknologi Bandung*.
- Firmansah, Moh.Irsan., dan Raeny Dwi Santy. 2011. Pengaruh Iklim Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sukabumi. *Majalah Ilmiah Unikom*, 6(2), h:225-232.
- Flippo, Edwin B. 2001. *Manajemen Personalia*. Jakarta Erlangga.
- Gilley, Jerry W, and Maycunich, Ann. 2000. Beyond the Learning Organization Creating a Culture of Continuous Growth and Development Through State of the Art Human Resource Practices, *E-book*. Bookland International Pvt. Ltd.
- Handoko. T. Tani. 2001. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Edisi kedua*, Yogyakarta: Andi.
- Handoko, T.Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi 2*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kesepuluh. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Idrus, Muhammad. 2006. Implikasi Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kualitas Kehidupan Karyawan. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro*, 3(1), h: 94-106.
- Iqbal Muhammad. 2012. Impact of job Stress on Job Satisfaction Among Air Traffic Controller of Civil Aviation Authority An empirical Study From Pakistan. *Internasional Journal of Human Resorce Studies*, 2(2), pp: 53-70.
- Jewel, LN, dan Siegall M. 1998. *Psikologi Industri Organisasi Modern*, diterjemahkan oleh Hadyana Atmaka dan Meitasari, Edisi kedua, Jakarta: CV. Arca.
- Kahn. R. L. and Quinn, R.P. 1970. Role stress:A frame work for analysis. In a mclean (ed). *Mental Healthhand Work Organization*. Chiocago: Rand McNally.
- Kerambut, Chistien A. 2012. Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Prawat Unit Rawat Inap RS Panti Waluya Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 10(3). h: 655-668
- Kirkcaldy, B. D., Levine, R., and Shephard,R.J. 2000. The Impact of workinghours on physical and psychological health of German managers. *Europian Review of Applied Psychology*, 50(4), pp: 443-449.
- Koswara, Reza Purwa. 2012. Iklim Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja. *Skripsi*. Universitas Komputer Indonesia.
- Kouloubandi, Abdollah. 20012. Analysis The Relationship Between Job Stress, Intrinsic Motivation and Employes Creativity in Islamic Republic of Iran Railways Organization. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Researah in Business* 4(8), pp: 39-53.
- Kurniasari, Devi., dan Abdul Halim. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Karyawan pada Dinas Pasar UnitPasar Tanjung Kabupaten Jember. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(2), h: 273-283.
- Leila, Gustiarti. 2002. Stres dan Kepuasan Kerja. *Skripsi*. Fakultas Kedokteran Program Studi Psikologi Universitas Sumatra Utara.
- Luthan Fred, 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Matthews, G., Campbell, S.E., Falconer, S., Joyner, L. A., Huggins, J., and Gilliland, K. (2002). *Fundamental dimensions of subjective state in performance settings: Task engagement,distres dan worry*. *Emotion*, 2, 315-340.

- Mulyati, Syari. Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi: Studi Pada Akuntan Publik di Jakarta. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma.
- Rahimic, Zijada. 2013. Influence of Organizational Climate on Job Satisfaction in Bosnia and Herzegovina Companies. *Internasional Business Research*, 6(3), pp: 129-139.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan, dari Teori ke praktik*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Robbin Stephen P. 2003. *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- , 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Selemba Empat.
- Sari, Elvira. 2009. Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Bisnis & Birokasi, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*. 16(1), h: 18-24.
- Sarjana, Sri. 2012. Pengaruh Supervisi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal pendidikan*, 42 (2), h: 173-186.
- Siagaan, P. Sondang. 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia. Ed.1*, Cetakan ke-10, Jakarta: Bumi Aksana.
- Singh, Reecha Rajan., Amit Chauhan, Sangeeta Agrawal, and Saurabh Kapoor. 2011. Impact of Organisational Climate On Job Satisfaction – A Comparative Study. *Internasional Jurnal of Computer Science and Manajement Studies*, 11(2), pp : 9-18.
- Smith, M.J. 1981. *Occupational Stress: an Overview of Psychologi Factoirs*. London: T aylor & Francis. Ltd.
- Stafyla, Amalia, Georgiakaltsidou and Nikolas Spyridis. 2013. Gender Diffrences in work stress, Related to Organizational Conflict and Organizational Constrains : An Emprical Research. *Internasional Jurnal of Economic Science and Applied Research*, 6(1), PP : 91-101.
- Stringer, Robert. 2002. *Leadership and Organizational Climate*. New Jersey: Prentice Hall.
- Sugiyono. 2012. *Metode penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Susanty, ETTY. 2012. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan Pada Universitas Terbuka. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 8(2), h:121-134.
- Surachim, Ahim, dan Taofik Firdaus. 2008. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Pharmaserve di PT Combiphar Jakarta. *Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*. Vol. 7.

- Suyana Utama, Made. 2007. *Buku Ajar Aplikasi Analisis Kuantitatif*. Denpasar : Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Wijono, Sutarto. 2006. *Pengaruh Kepribadian Tipe A dan Peran Terhadap Stres Kerja Mananjer Madya*. *Fakultas Psikologi universitas Kristen Satya Wacana Salatiga*, Vol.8, PP: 188-19.
- Wirawan, 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Selemba Empat.