

PENGARUH PENEMPATAN DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA AGUNG PUTRA APARTMENT BALI

**Ni Made Muliani¹
Ayu Desi Indrawati²**

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: liamulianii94@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas dalam menjalankan usahanya. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh penempatan dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Agung Putra (AP) *Apartment* Bali dengan jumlah responden penelitian sebanyak 40 orang karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah *regresi linier berganda*. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan disimpulkan bahwa penempatan berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Disarankan untuk pemimpin Agung Putra *Apartment* Bali agar lebih selektif dalam melihat pengalaman kerja karyawannya, mampu melakukan sosialisasi terhadap berbagai bentuk perubahan organisasi, dan lebih memperhitungkan imbalan atau balas jasa yang sesuai dengan perhitungan beban kerja dari karyawan.

Kata Kunci: penempatan, stres kerja, kepuasan kerja

ABSTRACT

Human resource is the most important factor in an organization or company to achieve efficiency and effectiveness in conducting its business. The purpose of this study was to examine the effect of the placement and job stress on employee job satisfaction. This research was conducted in Agung Putra (AP) Apartment Bali with a number of research respondents as many as 40 employees. The analysis technique used is multiple linear regression. Based on the results of research conducted concluded that placement significant positive effect on job satisfaction and job stress a significant negative effect on employee job satisfaction. Suggested to leader Agung Putra Apartment Bali to be more selective in looking at employees' work experience, able to disseminate the various forms of organizational changes, taking into account danlebih reward or remuneration in accordance with the calculation of the workload of employees.

Keywords: placement, 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, karena memberikan peluang usaha bagi siapa saja yang terlibat didalamnya. Bali memiliki beragam tempat wisata yang terkenal sampai mancanegara, salah satu tempat wisata tersebut adalah di daerah Kuta Kabupaten Badung yang didukung oleh berbagai jenis jasa akomodasi seperti hotel, penginapan, *apartment* dan sebagainya.

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan, tidak terkecuali dengan *apartment* sebagai salah satu sarana pendukung dalam usaha di sektor pariwisata. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang dapat menjadi sumber keunggulan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas dalam menjalankan usahanya. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal jika tanpa manusia sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya (Sutrisno, 2009). SDM sebagai sumber daya organisasi yang unggul, harus diperhatikan kepuasan kerjanya. Susanty (2012) menekankan kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat.

Pencapaian tujuan organisasi salah satunya dalam usaha jasa akomodasi terkadang dihadapkan dengan hambatan-hambatan yang dapat mengganggu efektifitas dan efisiensi pekerja dalam bekerja. Sikap yang dimiliki oleh pekerja jasa akomodasi seringkali dikaitkan dalam usaha individu untuk mewujudkan *job performance* yang optimal agar dapat bekerja secara efisien dan efektif.

Pentingnya kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dilihat dari karyawan yang merasa puas dalam pekerjaannya cenderung memberikan respon positif terhadap organisasi, begitu pula sebaliknya karyawan yang tidak puas dalam pekerjaannya akan cenderung memberikan respon yang tidak baik terhadap pekerjaannya (Afriani, 2013).

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat (Sutrisno, 2009). 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 organisasi. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, dimana kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2001:193). Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja memiliki kecenderungan lebih besar untuk bertahan di perusahaan tersebut serta memberikan kontribusi terbaiknya, sebaliknya karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja akan memiliki sikap atau tingkah laku negatif dan akhirnya akan menimbulkan frustrasi (Sutrisno, 2009).

Rendahnya kepuasan kerja karyawan diduga ada hubungannya dengan penempatan karyawan yang kurang tepat. Khan (2014) menyatakan bahwa penempatan yang baik bagi karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan tersebut sehingga kinerjanya akan semakin meningkat. Oleh karena itu penempatan karyawan yang tepat akan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu

perusahaan atau organisasi. Rahmadi (2011) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan secara parsial antara variabel penempatan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sebelum perusahaan melakukan penempatan karyawan pada tempat yang tepat, suatu perusahaan harus melakukan tugas memilih tenaga kerja ketepatan dalam menetapkan karyawan dengan kesesuaian bidang dan keahlian menjadi sebuah keharusan dari sebuah perusahaan (Ardana dkk., 2013:82).

Yulizar (2014) menyatakan bahwa jika seseorang karyawan ditempatkan pada posisi yang tepat sesuai dengan keahliannya maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya, sebaliknya jika ditempatkan pada posisi yang kurang tepat maka kepuasan kerjanya akan menurun. Kebiasaan yang terjadi biasanya penempatan yang terjadi masih ada sebagian karyawan bekerja tidak sesuai latar belakang pendidikannya dan pengalaman yang kurang. Widiantara (2012) menyatakan bahwa karyawan yang ditugaskan sesuai dengan bidang pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja akan terlihat bahwa karyawan merasa lebih puas dan senang dalam mengerjakan pekerjaannya.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah stres kerja. Hasil penelitian Faqihudin dan Gunistiyo (2009) 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 stres juga memiliki

nilai positif (Robbins, 2008:337). Stres juga merupakan kondisi yang menjadi komponen yang berbeda termasuk tekanan emosional, khawatir, dan hilangnya keterlibatan dalam melaksanakan tugas (Matthews *et al.*, 2002).

Stres timbul karena adanya berbagai sumber diantaranya kepribadian, lingkungan, dan interaksi antara kepribadian dan lingkungan (Kahn & Quinn 1970). Menurut Timangratuogi (2012) mengungkapkan bahwa stres kerja memiliki hubungan yang negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami maka semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Stres kerja akan menimbulkan biaya yang signifikan dalam hal produktivitas yang rendah, karyawan yang sakit dan waktu yang hilang (Kouloubandi, 2012).

Tinggi rendahnya kepuasan kerja dapat dilihat dari tingkat absensi. Para karyawan yang kurang mendapat kepuasan kerja akan malas bekerja atau kurang disiplin dan cenderung lebih sering absen, 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).

Perhatian terhadap faktor kepuasan kerja juga dilakukan oleh Agung Putra *Apartment* atau yang sering disebut dengan *AP Apartment Bali* yang beralamat di Jalan Poppies I Kuta. *AP Apartment Bali* merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di jasa akomodasi yang berkawasan strategis dan memiliki standar

bintang 4 yang memadai. Karyawan di Agung Putra *Apartment* Bali berada di bawah manajemen dari Aerowisata. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi terhadap karyawan yang bekerja di Agung Putra *Apartment* Bali memang benar terdapat masalah-masalah yang dialami oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan ke beberapa karyawan di Agung Putra *Apartment* bahwa permasalahan itu dikarenakan penempatan yang tidak sesuai dengan pendidikan karyawan contohnya seperti karyawan dengan lulusan sarjana ekonomi yang seharusnya ditempatkan pada bagian yang berhubungan dengan keuangan (*accounting, purchasing, sales, dan reservation*) tetapi ditempatkan pada bagian *cook staff* dan *engineering*. Pemasalahan lain yang menyebabkan karyawan tidak puas bekerja adalah terjadinya stres. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan terhadap beberapa karyawan, contohnya beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu untuk pekerjaan yang tidak memadai, rendahnya kepuasan kerja dikarenakan pekerjaan itu sendiri, gaji yg tidak sesuai, promosi yang kurang, interaksi yang kurang antara atasan dengan bawahan pada AP *Apartment* Bali.

Karyawan yang kurang mendapatkan kepuasan kerja 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 AP *Apartment* Bali dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan yang dapat dilihat pada Tabel 1.

Berdasarkan Tabel 1 dapat disimpulkan tingginya tingkat absensi karyawan AP Apartment bulan Januari sampai bulan Desember pada tahun 2015 yaitu pada presentase 3,10. 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 AP Apartment Bali.

Tabel 1. Tingkat Absensi Karyawan Pada AP Apartment 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	40	31	1240	37	1203	2,98
Februari	40	28	1120	36	1084	3,21
Maret	40	31	1240	36	1204	3,90
April	40	30	1200	35	1165	2,91
Mei	40	31	1240	37	1230	2,98
Juni	40	30	1200	37	1163	3,08
Juli	40	31	1240	37	1230	2,98
Agustus	40	31	1200	33	1207	2,66
September	40	30	1200	38	1162	3,16
Oktober	40	31	1240	38	1202	3,06
November	40	30	1200	39	1161	3,25
Desember	40	31	1240	38	1202	3,06
Jumlah		365	14560	441	14146	37,23
Rata-rata						3,10

Sumber: AP Apartment Bali, 2015

Melalui pemaparan masalah yang telah dijabarkan, maka dapat dirumuskan masalah penelitian yaitu (1) bagaimanakah pengaruh penempatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada AP Apartment Bali?; (2) bagaimanakah pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada AP Apartment Bali?

Penelitian ini bertujuan untuk 1) menguji pengaruh penempatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada *AP Apartment* Bali, 2) menguji pengaruh stres terhadap kepuasan kerja karyawan *AP Apartment* Bali.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memperkuat bukti empiris. Penelitian ini juga diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan peneliti dalam mendalami teori-teori yang berhubungan dengan ilmu sumber daya manusia khususnya mengenai kepuasan kerja, penempatan dan stres 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 mampu memberikan manfaat dan sarana yang dapat diterapkan pada *Agung Putra Apartment* Bali.

Kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2014:203). Kepuasan kerja merupakan sebuah kondisi penilaian pribadi yang ada di tempat kerja (Cekmecelioglu *et al.*, 2012). Tunjungsari (2011) memberikan pengertian bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Penempatan karyawan yang tepat pada posisi yang tepat bukan saja menjadi idaman perusahaan, tetapi juga menjadi keinginan para karyawan yang bersangkutan agar dapat mengetahui ruang lingkup pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Menurut Bedjo Siswanto (1989:88) penempatan karyawan adalah suatu pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara kontinuitas dengan wewenang dan tanggung jawab sebesar

porsi dan komposisi yang ditentukan serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut.

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang (Siagaan, 2003:300). Putra dan Wibawa (2014) mendefinisikan stres kerja adalah suatu kondisi karyawan yang mengalami tekanan dalam pekerjaan baik dari tugas, pimpinan dan lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja, sedangkan Greenberg *and* Baron (2003) menyatakan stres sebagai pola keadaan emosional dan reaksi fisiologis yang timbul sebagai respon dari tuntutan yang berasal dari dalam maupun dari luar organisasi. Berdasarkan uraian tersebut dapat dikemukakan, stres kerja adalah situasi yang dialami oleh seorang karyawan yang dapat memberikan tekanan dalam menjalankan pekerjaan sehingga mempengaruhi pola berfikir, kondisi seseorang dan emosi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahmadi (2011) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan secara parsial antara variabel penempatan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hidayat (2011) yang menemukan bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja ditinjau dari penempatan posisi akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap (*ceteris paribus*). Purnama (2008) mengungkapkan bahwa penempatan karyawan yang tepat maka kepuasan kerja karyawan dalam bekerja akan semakin meningkat.

Penelitian ini juga dikuatkan dengan adanya pendapat yang dipaparkan oleh Rivai dan Sagala (2010:198) penempatan karyawan berarti mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu. Hasibuan (2007:70) menyatakan penempatan (*placement*) karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut. Yulizar (2014) menyatakan bahwa jika seseorang karyawan ditempatkan pada posisi yang tepat sesuai dengan keahliannya maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya, sebaliknya jika ditempatkan pada posisi yang kurang tepat maka kepuasan kerjanya akan menurun.

H1: Penempatan berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

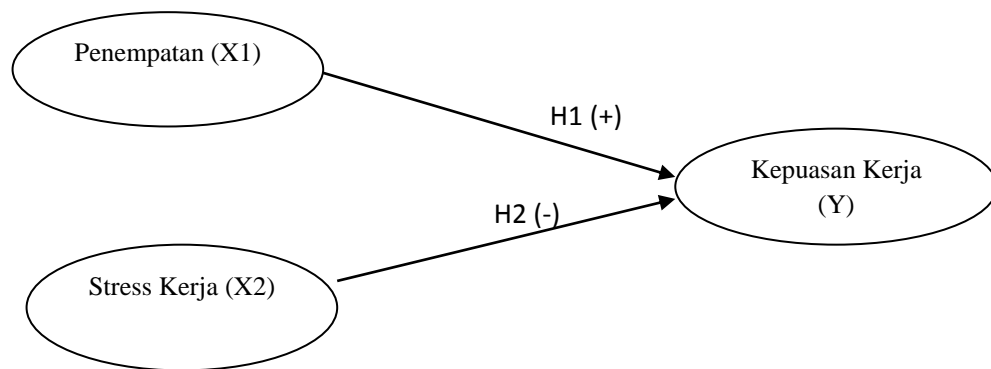
Penelitian yang dilakukan oleh Ismail *et al.*, (2009) yang bertujuan untuk mengukur pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan menunjukkan hasil bahwa tingkat stres fisiologis memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Kerambut (2012) juga menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Fadhilah (2010) juga mengungkapkan stres kerja yang berlebihan akan membuat karyawan bosan sehingga kepuasan kerja karyawan akan menurun sehingga mereka tidak akan fokus dalam bekerja.

Timangratuogi (2012) mengungkapkan bahwa stres kerja memiliki hubungan yang negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami maka semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Iqbal (2012) mengenai pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan menunjukkan hasil bahwa terdapat

hubungan negatif antara variabel stres kerja dengan kepuasan kerja. Mansoor *et al.*, (2011) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

H2: Stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja.

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



Gambar 1.

Kerangka Konseptual

Sumber: H1: Rahmadi (2011), Hidayat (2011), Purnama (2008), Rivai dan Sagala (2010:198), Hasibuan (2007:70), Yulizar (2014)

H2: Ismail *et al.* (2009), Kerambut (2012), Fadhilah (2010), Timangratuogi (2012), Iqbal (2012), Mansoor *et al.* (2011)

METODE PENELITIAN

Berdasarkan permasalahan yang diteliti, penelitian ini digolongkan ke dalam penelitian asosiatif (pengaruh) yaitu meneliti pengaruh penempatan dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Lokasi penelitian dilakukan di Jalan Poppies I Kuta, Badung. Alasan peneliti melakukan penelitian pada karyawan Agung Putra *Apartment* yaitu karena di temukannya masalah yang terkait dengan kepuasan kerja, penempatan dan stres kerja pada karyawan Agung Putra *Apartment* Bali.

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. Sumber primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden penelitian, seperti data yang didapatkan berupa jawaban responden melalui kuisioner dan wawancara. Sumber sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk sudah jadi, dikumpulkan dan diolah oleh perusahaan, seperti sejarah singkat perusahaan, data tentang jumlah karyawan serta dokumen-dokumen lain yang berkaitan dengan penulisan 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 indikator yang akan dinilai adalah sebagai berikut (Luthans, 2006): 1) Pekerjaan itu sendiri yaitu berkaitan dengan persepsi karyawan tentang sejauh mana pekerjaan itu memberikan kepuasan bagi dirinya; 2) Gaji, berkaitan dengan persepsi karyawan tentang balas jasa yang diterima karyawan sesuai dengan beban kerjanya; 3) Promosi, berkaitan dengan persepsi karyawan tentang adanya kesempatan pegawai untuk kenaikan jabatan dan jenjang karirnya; 4) *Supervisor* merupakan kemampuan atasan untuk memberikan bantuan secara teknis maupun memberikan dukungan dalam bekerja; 5) Rekan Kerja berkaitan dengan adanya pola interaksi yang terjalin dengan baik antar individu dengan rekan kerja.

Penempatan (X1) dalam penelitian ini adalah proses pemberian tugas pada tenaga kerja yang telah ditetapkan agar mampu menerima segala resiko dan

kemungkinan yang terjadi pada tugas, pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab Sastrohadiwiryo (2002). Adapun indikator yang akan dinilai adalah sebagai berikut (Tigor, 2011): 1) Pendidikan adalah kemampuan yang dimiliki oleh karyawan melalui jalur pendidikan tertentu yang bersifat formal, diukur dari persepsi atau penilaian karyawan terhadap kesesuaian penempatan dengan latar belakang pendidikannya; 2) Keterampilan diukur dari persepsi atau penilaian karyawan terhadap kesesuaian penempatan dengan keterampilan kerjanya; 3) Pengalaman diukur dari persepsi atau penilaian karyawan terhadap kesesuaian penempatan dengan pengalaman kerja; 4) Minat diukur dari persepsi atau penilaian karyawan terhadap kesesuaian penempatan dengan minat.

Stres kerja (X2) adalah stres yg biasa 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. Adapun indikator yang akan dinilai adalah sebagai berikut Handoko (2001): 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 40 karyawan *Apartment*. Sugiyono (2012:62)

menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini seluruh populasi dijadikan sampel. Ukuran sampel dalam penelitian ini adalah 40 responden. Metode yang digunakan adalah sampling jenuh, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 orang.

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, 2012:115).

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 kelas 0,80 bisa ditentukan kriteria mengenai penempatan, stres kerja, dan kepuasan kerja sebagai 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

Tabel 2. Jawaban Responden Tentang Penempatan karyawan Agung Putra Apartement Bali

Indikator	Jawaban					Rata-Rata	Ket.
	STS	TS	CS	S	SS		
Saya ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan latar belakang pendidikan saya	-	2	5	21	12	4.08	Baik
Saya ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keterampilan saya	-	-	4	23	13	4.23	Sangat Baik
Perusahaan ditempat saya bekerja menggunakan pengalaman kerja sebagai syarat penting dalam penempatan	-	1	7	25	7	3.95	Baik
Pekerjaan ini sesuai dengan minat saya	-	-	5	24	11	4.15	Baik
X1						4,10	Baik

Sumber : Data diolah, 2016

Berdasarkan hasil tabulasi data jawaban responden terhadap 4 pertanyaan tentang penempatan karyawan yang dijawab oleh 40 orang responden, maka dapat dibuat tabulasi jumlah jawaban seluruh responden untuk masing-masing kategori seperti yang terlihat pada Tabel 2. Terlihatibahwa bahwa rata-rata skor dari 4 pertanyaan mengenai penempatan karyawan yaitu sebesar 4,10 yang berada di kisaran 3,40 – 4,20 yang berarti karyawan AP *Apartment* menilai proses

penempatan karyawannya sudah baik. Kriteria baik disini menandakan bahwa karyawan merasa sudah ditempatkan sesuai dengan latar belakang pendidikan, keterampilan, dan juga pekerjaan yang diberikan sesuai dengan pengalaman kerja dan minat karyawan.

Berdasarkan Tabel 3 hasil tabulasi data jawaban responden terhadap 5 pertanyaan tentang kepuasan kerja yang dijawab oleh 40 orang responden, maka terlihat bahwa rata-rata skor dari 5 pertanyaan mengenai stres kerja yaitu sebesar 2,27 yang berada di kisaran 1,80–2,60 yang berarti tingkat stres karyawan AP *Appartement* rendah. Hal ini menandakan karyawan merasa memiliki beban kerja yang berlebihan yang rendah, tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan yang rendah, umpan balik dari pelaksanaan pekerjaan cukup memadai, dan adanya wewenang yang cukup untuk melaksanakan tugas serta adanya berbagai bentuk perubahan dalam organisasi.

Tabel 3. Jawaban Responden Tentang Stres Kerja pada Agung Putra Appartement Bali

Indikator	Jawaban					Rata-Rata	Ket.
	STS	TS	CS	S	SS		
Saya merasakan beban kerja yang berlebihan	1	29		9	1	2.28	Rendah
Saya merasa adanya tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan	4	27	8		1	2.18	Rendah
Perusahaan tempat saya bekerja tidak memiliki umpan balik yang memadai tentang pelaksanaan kerja saya	1	22	14	3		2.48	Rendah
Saya tidak memiliki wewenang yang cukup untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaan	1	29	7	3		2.30	Rendah
Saya merasa terancam dengan berbagai bentuk perubahan organisasi yang dilakukan perusahaan	3	29	7	1		2.15	Rendah
X2						2,27	Rendah

Sumber : Data diolah, 2016

Tabel 4. Jawaban Responden Tentang Kepuasan Kerja pada Asana Agung Apartement Bali

Indikator	Jawaban					Rata-Rata	Ket.
	STS	TS	CS	S	SS		
Saya puas dengan pekerjaan saya	-	-	6	23	11	4.13	Baik
Balas jasa yang diterima sesuai dengan beban kerja saya	-	3	13	21	3	3.60	Baik
Perusahaan memberikan kesempatan pengembangan karir bagi seluruh karyawan	-	-	8	24	8	4.00	Baik
Atasan mampu memberikan dukungan dalam bekerja	-	-	8	25	7	3.98	Baik
Saya memiliki interaksi yang baik dengan rekan kerja saya	-	-	1	18	21	4.50	Sangat Baik
Y						4,04	Baik

Sumber : Data diolah, 2016

Berdasarkan hasil tabulasi data jawaban responden terhadap 5 pertanyaan tentang Kepuasan kerja yang dijawab oleh 40 orang 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 kepuasan kerja yaitu sebesar 4,04 yang berada di kisaran 3,40–4,20 yang berarti baik. Kriteria baik menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini berarti bahwa karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, balas jasa yang diterima sesuai dengan beban kerja, promosi yang baik serta atasan memberikan dukungan dalam bekerja dan memiliki interaksi yang baik dengan rekan kerja.

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini akan dianalisis dengan cara regresi linear berganda, untuk mengetahui ketergantungan suatu variabel terikat dengan satu atau lebih variabel bebas. Analisis ini juga dapat menduga arah dari

hubungan tersebut serta mengukur derajat keeratan hubungan antara satu variabel terikat dengan satu variabel bebas. Peneliti dibantu dengan program komputer *Statistical Pacage of Sosial Science (SPSS) versi 15.0 for windows*.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel bebas dan variabel terikat mempunyai distribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik atau uji statistik. Pengujian normalitas nilai residual dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *one-sample kolmogrovsmirnov test*. Apabila nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 (*alpha*) maka semua data dalam penelitian dikatakan berdistribusi normal (Utama, 2012:106).

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 (Utama, 2012:106).

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Dapat juga dilihat dari tolerance dan *Variante Inflation Factor (VIF)*. Nilai *tolerance* yang besar di atas 0,1 atau 10persen dan bila VIF di bawah 10, menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas (Utama, 2012:106).

Uji kelayakan model (Uji F) bertujuan untuk mengetahui kelayakan model regresi linear bergandaisebagai 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 penempatan karyawan (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, 2012:133). Tabel 5 menyajikan hasil uji validitas instrument 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 instrument yang digunakan reliabel. Tabel 5 menyajikan hasil uji reliabilitas instrumen penelitian

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja, Penempatan Keryawan dan Stres Kerja

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	Y ₁	0,521	Valid
	Y ₂	0,684	Valid
	Y ₃	0,866	Valid
	Y ₄	0,860	Valid
	Y ₅	0,348	Valid
Penempatan (X ₁)	X _{1.1}	0,842	Valid
	X _{1.2}	0,732	Valid
	X _{1.3}	0,764	Valid
	X _{1.4}	0,847	Valid
Stres Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,875	Valid
	X _{2.2}	0,924	Valid
	X _{2.3}	0,645	Valid
	X _{2.4}	0,843	Valid
	X _{2.5}	0,932	Valid

Sumber : Hasil analisis SPSS, 2016

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penempatan Karyawan, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Penempatan (X_1)	0,814	Reliabel
Stres Kerja (X_2)	0,815	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,762	Reliabel

Sumber : Hasil analisis SPSS, 2016

Hasil dari uji *Kolmogorov-Smirnov* menemukan hasil bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu 0,132. Hal ini berarti model regresi terdistribusi secara normal.

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 multikolinearitas dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Nilai Sig. dari variabel penempatan dan stres kerja, masing-masing sebesar 0,119 dan 0,843. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap *absolute residual*. Dengan demikian, model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Dalam penelitian ini, untuk menganalisis data digunakan metode analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui dan menunjukkan arah serta besarnya pengaruh Penempatan Karyawan dan Stres Kerja, baik secara simultan maupun parsial terhadap Kepuasan Kerja pada Asana Agung Apartement Bali.

Dalam model analisis pada penelitian ini, yang digunakan sebagai variabel bebas adalah Penempatan Karyawan (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.

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

$$\hat{Y} = 8,624 + 0,683 X_1 - 0,199 X_2 \dots \dots \dots (1)$$

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,624	2,252		3,829	0,000
	Penempatan	0,683	0,112	0,668	6,123	0,000
	Stres Kerja	-0,199	0,091	-0,238	-2,180	0,036
R Square						0,605
F Statistik						28,383
Signifikansi						0,000

Sumber : Hasil analisis SPSS, 2016

Hasil dari analisis data menemukan hasil bahwa nilai F_{hitung} sebesar 28,383, signifikansi (*p-value*) sebesar 0,000 dan *R Square* sebesar 0,605 atau 60,5 persen. Berdasarkan nilai toleransi yang diberikan yaitu $\alpha = 5$ persen dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_i diterima.

Ini berarti bahwa variabel Penempatan Karyawan dan Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Asana Agung Putra Apartement Bali. Secara bersama-sama, Penempatan Karyawan dan Stres Kerja berpengaruh sebesar 0,605 atau 60,5%, sedangkan sisanya sebesar 39,5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model.

Berdasarkan Tabel 7 koefisien penempatan karyawan (b_1) sebesar 0,668 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari $\alpha (0,000 < 0,05)$. Hasil ini menunjukkan bahwa penempatan karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Agung Putra *Apartment* Bali. Hal ini juga dapat dibuktikan dari t_{hitung} sebesar 6,123 lebih besar dari t_{tabel} sebesar $t_{(0,025;47)} = 2,021$

($t_{hitung} = 6,123 > t_{tabel} = 2,021$). Nilai yang menandakan arah hubungan yang positif, dengan demikian dapat dijelaskan bahwa semakin baik penempatan karyawan maka kepuasan kerja akan semakin meningkat, dan sebaliknya buruk penempatan karyawan maka akan berdampak pada penurunan kepuasan kerja. Jadi hasil pengujian hipotesis untuk hipotesis pertama terdukung.

Hasil ini juga sesuai dengan pernyataan dari Rahmadi (2011) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan secara parsial antara variabel penempatan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hidayat (2011) dalam risetnya menunjukkan bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja ditinjau dari penempatan posisi akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap (*ceteris paribus*). Purnama (2008) mengungkapkan bahwa penempatan karyawan yang tepat maka kepuasan kerja karyawan dalam bekerja akan semakin meningkat.

Dari persamaan regresi pada Tabel 7 diketahui koefisien stres kerja (b_2) sebesar -0,238 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,036 dengan (α) = 5 persen ($0,036 < 0,05$). Selain itu, keputusan juga ditentukan dengan nilai $t_{hitung} = -2,180$ lebih besar dari t_{tabel} yaitu $t_{(0,025;47)} = 2,021$ ($-2,180 > 2,021$), maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Ini berarti bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Agung Putra Apartment Bali. Nilai yang menandakan arah hubungan yang negatif dengan demikian dapat dijelaskan bahwa semakin rendah stres kerja maka kepuasan kerja juga akan semakin meningkat, dan begitu pula sebaliknya tingginya stres kerja maka akan berdampak

pada penurunan Kepuasan kerja pula. Jadi hasil pengujian hipotesis untuk hipotesis kedua terdukung.

Hasil ini juga sesuai dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Ismail *et al.* (2009) yang bertujuan untuk mengukur pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan menunjukkan hasil bahwa tingkat stres fisiologis memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Kerambut (2012) juga menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Fadhilah (2010) juga mengungkapkan stres kerja yang berlebihan akan membuat karyawan bosan sehingga kepuasan kerja karyawan akan menurun sehingga mereka tidak akan fokus dalam bekerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan bahwa Penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Agung Putra *Apartment* Bali. Sementara stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Agung Putra *Apartment* Bali.

Saran yang dapat diberikan berdasarkan simpulan yang telah disampaikan adalah dilihat dari variabel penempatan, disarankan untuk pemimpin Agung Putra *Apartment* Bali agar lebih selektif dalam melihat pengalaman kerja karyawannya agar sesuai dengan penempatan kerja pada perusahaan. Dilihat dari variabel stres kerja, pemimpin Agung Putra *Apartment* Bali diharapkan mampu melakukan sosialisasi terhadap berbagai bentuk perubahan organisasi kepada karyawan dengan baik dan mampu menerima masukan-masukan dari karyawannya sehingga

tidak ada salah satu pihak yang dirugikan dalam perusahaan tersebut. Dilihat dari variabel kepuasan kerja, manajemen perusahaan sebaiknya memperhitungkan imbalan atau balas jasa yang sesuai dengan perhitungan beban kerja dari karyawan.

REFERENSI

- Afriani, Fitri. 2013. Pengaruh Iklim 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., Burnes, B.N. 2005. *Work psychology: Understanding human behavior in the work place (4th ed)*, Essex: Pearson Education Limited.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudirtha Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ardana I Komang, Ni Wayan Mujiati dan Anak Agung Ayu Sriarthi. 2013. *Perilaku Keorganisasian*, Edisi Kedua. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Cekmecelioglu, Hulya Gunduz., Ayse Günsel and Tugce Ulutas. 2012. Effects Of Emotional Intelligence On Job Satisfaction: An Empirical Study On Call Center Employees. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58(2), pp: 363-369.
- Fadhilah, Luthfi. 2010. Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Dukungan Sosial sebagai VARIabel Moderating (Studi Pada PT Coca Cola Amatil Indonesia, Central Java). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. Semarang.
- Faqihudin, M. Dan Gunistiyo. 2009. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Intensi Meninggalkan Organisasi Pada Bank-Bank Milik Negara di Kota Tegal. *Jurnal Sekolah Bisnis dan Manajemen Institut Teknologi Bandung*, 5 (7), h :1-9.
- 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
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J., dan Baron. R.A. 2003. *Behavior in organizations : understanding and managing the human side of work*. Eighth edition. New Jersey : Pearson Education, Inc
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua, Yogyakarta: Andi.
- , T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, Melayu SP. 2007. *Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat. 2011. Analisis Model Pengaruh Dimensi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Centralindo Medika. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 2(1), h: 1-15.
- Iqbal Muhammad. 2012. Impact of Job Stres on Job Satisfaction among Air Traffic Controller of Civil Aviation Authority An empirical Study From Pakistan. *International Journal of Human Resources Studies*. 2(2), pp: 53-70.
- Ismail Azman, Amy Yao, Nek Kamal, Yeop Yunus. 2009. Relationship Between Occupational Stres an Job Satisfaction An Emperical Study in Malaysia. *The Romania Acinomic Journal*. 24(3), pp: 131-140
- Kerambut, Chistien A. 2012. Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komotmen Organisasi (Studi Pada Perawat Unit Rawat Inap RS Panti Waluya Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 10(3), h: 655-688.
- Khan, Faisal, Rosman Md Yusoff, Anwar Khan (2014). Effect of Human Resource Practices on Job Satisfaction in Pakistan. *Sains Humanika. Facultyof Management University Teknologi Malaysia*. 1(1), h: 53-57.
- Kouloubandi, Abdollah. 2012. 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
- Luthan Fred, 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogjakarta : Andi.

- Matthews, G., Campbell, S.E., Falconer, S., Joyner, L. A., Huggins, J., Gilliland, K., et al. 2002. Fundamental dimensions of subjective state in performance settings : Task engagement, distress dan worry. *Emotion*, 2(1), pp: 315-340.
- Mansoor, Muhammad, Sabtain Fida, Saima Nasir, Zubair Ahmad. 2011. The Impact of Job Stres on Employee Job Satisfaction A Study on Telecommunication Sector of Pakistan. *Journal Of Business Studies Quarterly*, 2(3), pp: 50-56.
- Purnama, Husna. 2008. Analisis Pengaruh Penempatan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja pada Perusahaan Sagu Aren Nasional di Bandar Lampung. *Jurnal Sains dan Inovasi IV*, 3(2), pp: 176-184.
- Rahmadi, Mariana Eka. 2011. Pengaruh Rekrutmen, Penempatan, dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Pada PT Taman Wisata Candi Borobudur Prambanan Ratu Boko). *Tesis*. UPN "Veteran" Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan, dari Teori ke Praktik*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal., and Sagala, Ella.J. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari teori ke praktik*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Robbins Stephen P. 2003. *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, Stephen P. and Timothy A.Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta, Edisi 12 Jakarta : Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryo, S. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siagaan, P. Sondang. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. 1, Cetakan ke 10. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stafylal, Amalia., Georgiakaltsidou dan Nikolas Spyridis. 2013. Gender Differences in work stress, Related to Organizational Conflict and Organizational Constrains : An Empirical Research. Internasional. *Jurnal of Economic Science and Applied Research*, 6(1), pp: 91-101.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

- Susanty, ETTY. 2012. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan Pada Universitas Terbuka. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 8(2), h:121-134.
- Tunjungsari Peni. 2011. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung. *Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia*, 1(1), h: 1-14
- Timangratuogi, We. 2012. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Sales/Penjualan PT Indomobil Trada Nasional Cabang Padjajaran Bogor. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Utama, Suyanta. 2012. *Aplikasi Analisis Kuantitatif. Edisi Keenam*. Denpasar: Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Widiantara, I.G.A.B. 2012. Pengaruh Penempatan Karyawan, Kompensasi dan Kesempatan Berprestasi, Terhadap Semangat Kerja Karyawan di Yayasan Triatma Surya Jaya Badung. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi STIE Triatma Mulya*, 17(2), h: 59-69.
- Yulizar, Benny. 2014. Hubungan Penempatan dengan Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Propinsi Sumatera Barat. *Jurnal Administrasi Pendidikan FIPUNP*, 2(1), h: 92-99.