

PENGARUH IKLIM ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Putu Diah Adriyani¹
I Gusti Ayu Manuati Dewi²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
email: diah_adriyani@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi, motivasi kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 150 orang jumlah sampel 86 orang karyawan Hotel Keraton Jimbaran Beach dengan metode pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yang disertai dengan uji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu serta uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Hasil analisis menunjukkan bahwa iklim organisasi, motivasi kerja, dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Keraton Jimbaran Beach Resort Bali. Implikasi penelitian ini adalah bagi manajemen Hotel Keraton Jimbaran Beach Resort Bali agar lebih memperhatikan karyawannya, karena maju mundurnya suatu organisasi atau perusahaan dipengaruhi oleh karyawan. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka perusahaan sebaiknya mendorong motivasi kerja karyawannya, misalnya dengan memberikan bonus keuangan, memberikan gelar karyawan terbaik serta memberikan voucher berlibur bersama keluarga secara berkala untuk karyawan berprestasi sehingga akan meningkatkan sikap kompetitif dari karyawan di perusahaan tersebut.

Kata kunci : iklim organisasi, motivasi kerja, stres kerja dan kepuasan kerja

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of organizational climate, work motivation, and work stress on employee job satisfaction. The population in this study was as many as 150 people, the number of samples was 86 employees of the Jimbaran Beach Keraton Hotel with the sampling method using simple random sampling. The analytical technique used in this research is multiple linear regression analysis accompanied by the first validity and reliability test and the classic assumption test that is normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test. The results of the analysis show that organizational climate, work motivation, and work stress have positive and significant effects on job satisfaction of Keraton Jimbaran Beach Resort Bali employees. The implication of this research is for the management of Jimbaran Beach Resort Bali Keraton Hotel to pay more attention to their employees, because the progress of an organization or company is influenced by employees. To improve employee job satisfaction, companies should encourage their employees' work motivation, for example by providing financial bonuses, giving the best employee titles and giving vouchers on family vacations regularly for outstanding employees so that it will increase the competitive attitude of employees in the company.

Keywords: *organizational climate, motivation, work stress and job satisfaction*

PENDAHULUAN

Perkembangan perekonomian Indonesia tahun ke tahun diikuti dengan semakin ketatnya persaingan bisnis. Perubahan lingkungan kerja mendorong organisasi untuk merespon dengan cepat dan beradaptasi dengan lingkungan yang penuh dengan persaingan. Keberhasilan perusahaan dalam kondisi lingkungan bisnis seperti ini ditentukan dari keunggulan sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. Untuk memperoleh SDM yang berkualitas dan untuk dapat mempertahankan SDM yang ada tidaklah mudah. Dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja secara maksimal.

Bali sebagai salah satu kawasan pariwisata di Indonesia yang saat ini mampu menampung jumlah wisatawan yang terus bertambah dari waktu ke waktu. Pulau ini memiliki beragam tempat wisata yang terkenal sampai mancanegara, salah satu tempat wisata tersebut adalah di daerah Jimbaran Kabupaten Badung. Hotel Keraton Jimbaran Beach Resort bertempat di daerah Jimbaran dan merupakan salah satu pilihan untuk menginap bagi para wisatawan lokal maupun asing. Pemilihan lokasi ini karena Hotel Keraton Jimbaran Beach Resort Bali merupakan salah satu hotel bintang 4 yang berada di wilayah Kuta Selatan. Dimana daerah ini memiliki tingkat pertumbuhan hotel yang tinggi sehingga persaingan akan semakin pesat, sehingga untuk mencapai tujuan organisasi, tingkat kesejahteraan karyawan perlu diperhatikan. Tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena tanpa karyawan perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik. Karyawan perlu dikelola agar tetap produktif, karena karyawan mempunyai pikiran, status, serta latar belakang yang berbeda.

Menurut Runtu & Widayarni (2009), salah satu aspek yang sering digunakan untuk melihat kondisi pengelolaan SDM suatu organisasi adalah tingkat kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja rendah menimbulkan dampak negatif seperti mangkir, pindah kerja, produktivitas rendah, kesehatan tubuh menurun, kecelakaan kerja, pencurian, dan lain-lain yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan dan *turnover* karyawan. Kepuasan kerja mewakili perasaan negatif dan positif dari persepsi seseorang terhadap pekerjaan yang dihadapinya, yaitu suatu perasaan untuk berprestasi dan meraih kesuksesan di dalam pekerjaannya (Aziri, 2011). 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 & Judge, 2008). Kepuasan kerja merupakan variabel sikap (*attitude*), yang berkaitan dengan perasaan individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan sebuah kondisi penilaian pribadi yang ada di tempat kerja (Çekmecelioğlu & Günsel, 2013).

Seorang karyawan akan merasakan bahwa iklim yang ada di dalam organisasinya baik dan menyenangkan apabila mereka dapat melakukan sesuatu

yang bermanfaat bagi organisasinya dan menimbulkan perasaan berharga. Iklim organisasi merupakan suasana organisasi yang mendukung pelaksanaan pekerjaan (Sarjana, 2012). 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.

Brown & Leigh (1996) menyatakan iklim organisasi merupakan 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). Hasil penelitian dari Surachim (2008) menemukan bahwa iklim organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut juga diungkapkan oleh Singh *et al.* (2011) menyatakan iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah pemberian motivasi kerja. Setiap orang dalam usahanya mencapai tujuan yang telah ditetapkan, pasti dihadapkan dengan masalah-masalah, salah satunya dengan memberikan motivasi kerja terhadap karyawan agar mempunyai semangat kerja yang tinggi, yang dapat memperlancar tujuan organisasi Murti & Srimulyani (2013). Para manajer atau pemimpin perlu memahami proses-proses psikologikal, apabila mereka berkeinginan untuk membina karyawan mereka secara berhasil, dalam upaya mencapai sasaran-sasaran keorganisasian. Pemberian motivasi kerja harus diperhatikan, sehingga akan meningkatkan semangat dan gairah bekerja. Sisi psikologis menunjukkan bahwa bergairah atau bersemangat dan sebaliknya tidak bergairah atau bersemangat seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya (Brown & Leigh, 1996).

Motivasi kerja sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja adalah sesuatu yang bisa menimbulkan semangat atau dorongan kerja pada diri seseorang, sehingga motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja pegawai (Prabu, 2005). Motivasi kerja dalam bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas sebuah organisasi. Tanpa adanya motivasi kerja dari para karyawan untuk bekerja, maka tujuan perusahaan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Motivasi kerja atau suatu dorongan, seseorang diharapkan akan dapat terus berusaha untuk dapat meningkatkan semangat dalam bekerja pada suatu organisasi.

Rendahnya kepuasan kerja ada hubungannya dengan stres kerja (Wijono, 2006). Hal ini terutama disebabkan oleh benturan-benturan, ketegangan, tekanan atau penyesuaian dirinya yang kurang harmonis dengan lingkungan yang kemudian menimbulkan stres dan mempengaruhi tingkahlaku individu (Wijono, 2006). Munculnya stres dapat disebabkan oleh adanya berbagai sumber stres, diantaranya kepribadian, lingkungan, dan interaksi antara kepribadian dan lingkungan (Kahn & Quinn, 1970). Karambut (2012) juga menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Stres kerja dapat digambarkan sebagai rasa tidak nyaman yang dirasakan oleh individu yang kemampuan dan sumber daya mereka tidak dapat diatasi dengan tuntutan, peristiwa dan situasi di tempat kerja mereka (Karimi & Alipour, 2011). Hasibuan (2011) menyatakan orang-orang yang mengalami stres menjadi gugup dan merasakan kekhawatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat tenang, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Rini (2012) menyatakan stres kerja dapat dikaitkan dengan kendala dan tuntutan, kendala adalah kekuatan yang mencegah seseorang untuk mengerjakan apa yang diinginkan sedangkan tuntutan mengacu pada tekanan akan suatu hal. Penelitian Styawahyuni & Yuniari (2014) menemukan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hubungan negatif menandakan semakin individu merasa stres terhadap pekerjaannya maka kepuasan kerjanya akan menurun sedangkan bila stres kerja yang dialami oleh individu rendah maka kepuasan kerjanya akan semakin meningkat. Faqihudin & Gunistiyo (2004) menyatakan terdapat hubungan signifikan stres dengan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil observasi di Hotel Keraton Jimbaran Beach menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang mengalami stress kerja dimana ditunjukkan dengan masih adanya keluhan karyawan terhadap atasan yang merasakan tingginya beban kerja.

Melalui pemaparan masalah yang telah dijabarkan, didukung dengan karya ilmiah dan teori, maka tujuan dari karya ilmiah ini yang hendak dicapai yaitu 1) untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan 2) untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dan 3) untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Two factor theory membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok (Hasibuan, 2014), yaitu: (1) *Motivator Factor* 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), dan (2) *Dissatisfier (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*. *Two factor theory* yang dikemukakan oleh Herzberg (1959) merupakan teori yang menaungi hubungan antara iklim organisasi, motivasi kerja dan stres kerja dengan kepuasan kerja. Teori tersebut menyatakan kepuasan maupun ketidakpuasan dalam bekerja merupakan dua sisi yang berbeda dan akan berdampak pada *feedback* karyawan terhadap perusahaan. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies (motivators)* yang mana merupakan faktor pemuas, meskipun tidak terpenuhi tidak akan terlalu menimbulkan ketidakpuasan serta *dissatisfies (hygiene factors)* yang merupakan faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan (Dewi *et al.*, 2014).

Faktor motivasi kerja menyangkut kebutuhan psikologis yang berhubungan dengan penghargaan terhadap individu yang secara langsung berkaitan dengan

pekerjaannya (elemen pekerjaan itu sendiri) dan merupakan sumber kepuasan kerja, seperti iklim organisasi dan motivasi kerja karyawan untuk bekerja yang timbul akibat keinginan meraih prestasi kerja, promosi, pengakuan dan tanggung jawab. Faktor-faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) atau dikenal juga dengan *hygiene factors* atau *dissatisfier*, merupakan faktor-faktor yang berhubungan dengan ketidakpuasan kerja dan merupakan suatu faktor ekstrinsik, yang berkaitan dengan keadaan pekerjaan. Faktor-faktor ini terdiri mencakup rekan kerja, gaya kepemimpinan, hubungan antar karyawan, kondisi lingkungan, kebijakan perusahaan, gaji, stres kerja dan keamanan kerja.

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini harusnya diterima (Robbins & Judge, 2011). Menurut Bangun (2012) kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pelakunya. Tingkat kepuasan yang dirasakan orang seorang pekerja dapat dalam bentuk reaksi yang positif dan negatif. Apabila reaksi positif menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja dari pegawai tinggi, sedangkan reaksi negatif artinya tingkat kepuasan kerja yang dirasakan kurang. Berbagai definisi mengenai kepuasan kerja telah dikemukakan oleh para ahli dengan versinya masing-masing, walaupun pada dasarnya antara satu definisi dengan definisi lainnya intinya sama, yaitu kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang dimana pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pelakunya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Robbins & Judge (2011) yaitu (1) Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan. (2) Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berkreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan. (3) Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Ariana & Riana (2016) menyebutkan terdapat lima indikator dalam kepuasan kerja yang dijelaskan oleh Luthans (2006) yaitu: (1) Pekerjaan itu sendiri, Pekerjaan itu sendiri berkaitan dengan sejauh mana pegawai memandang pekerjaan sebagai pekerjaan yang menarik, yang dapat memberikan kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya. (2) Gaji merupakan jumlah balas jasa finansial yang diterima pegawai dan dipandang sebagai suatu hal yang adil dan sesuai dengan harapannya. (3) Promosi merupakan kesempatan pegawai untuk kenaikan jabatan dalam jenjang karir. (4) Supervisi merupakan kemampuan atasan untuk memberikan bantuan secara teknis maupun memberikan dukungan dalam bekerja. (5) Rekan kerja, Pola interaksi yang terjalin dengan baik antar individu dengan rekan kerja dalam suatu organisasi.

Menurut Wirawan (2008) iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi

(misalnya: pemasok, konsumen, konsultan dan kontraktor), mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi. Iklim organisasi 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, 2015). Firmansah & Santy (2011) iklim organisasi merupakan persepsi karyawan terkait aspek pekerjaan dan nilai-nilai organisasinya, serta mengenai karakteristik dan kondisi organisasi yang mempengaruhi perilaku pegawai menjalani pekerjaan.

Sarjana (2012) menyatakan iklim organisasi adalah suasana organisasi yang mendukung pelaksanaan pekerjaan dengan indikator tanggung jawab anggota organisasi, etika berorganisasi, kepedulian antara anggota organisasi dan kerja sama antara anggota organisasi. Menurut Ariyanto *et al.* (2014) ada empat faktor yang mempengaruhi iklim, yaitu : (1) Manajer/pimpinan, pada dasarnya setiap tindakan yang diambil oleh pimpinan atau manajer mempengaruhi iklim dalam beberapa hal, seperti aturan-aturan, kebijakan-kebijakan, dan prosedur-prosedur organisasi terutama masalah-masalah yang berhubungan dengan masalah personalia, distribusi imbalan, gaya komunikasi, cara-cara yang digunakan untuk memotivasi, teknik-teknik dan tindakan pendisiplinan, interaksi antara manajemen dan kelompok, interaksi antar kelompok, perhatian pada permasalahan yang dimiliki karyawan dari waktu ke waktu, serta kebutuhan akan kepuasan dan kesejahteraan karyawan. (2) Tingkah laku karyawan, tingkah laku karyawan mempengaruhi iklim melalui kepribadian mereka, terutama kebutuhan mereka dan tindakan-tindakan yang mereka lakukan untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Komunikasi karyawan memainkan bagian penting dalam membentuk iklim. Cara seseorang berkomunikasi menentukan tingkat sukses atau gagalnya hubungan antar manusia. Berdasarkan gaya normal seseorang dalam hidup atau mengatur sesuatu, dapat menambahnya menjadi iklim yang positif atau dapat juga mengurangnya menjadi negatif. (3) Tingkah laku kelompok kerja, terdapat kebutuhan tertentu pada kebanyakan orang dalam hal hubungan persahabatan, suatu kebutuhan yang seringkali dipuaskan oleh kelompok dalam organisasi. Kelompok-kelompok berkembang dalam organisasi dengan dua cara, yaitu secara formal, utamanya pada kelompok kerja; dan informal, sebagai kelompok persahabatan atau kesamaan minat. (4) Faktor eksternal organisasi, sejumlah faktor eksternal organisasi mempengaruhi iklim pada organisasi tersebut. Keadaan ekonomi adalah faktor utama yang mempengaruhi iklim. Contohnya dalam perekonomian dengan inflasi yang tinggi, organisasi berada dalam tekanan untuk memberikan peningkatan keuntungan sekurang-kurangnya sama dengan tingkat inflasi. Seandainya pemerintah telah menetapkan aturan tentang pemberian upah dan harga yang dapat membatasi peningkatan keuntungan, karyawan mungkin menjadi tidak senang dan bisa keluar untuk mendapatkan pekerjaan pada perusahaan lain. Di lain pihak, ledakan ekonomi dapat mendorong penjualan dan

memungkinkan setiap orang mendapatkan pekerjaan dan peningkatan keuntungan yang besar, sehingga hasilnya iklim menjadi lebih positif.

Motivasi kerja dalam bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas sebuah organisasi. Tanpa adanya motivasi kerja dari para karyawan untuk bekerja, maka tujuan perusahaan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Dengan adanya motivasi kerja atau suatu dorongan, seseorang diharapkan akan dapat terus berusaha untuk dapat meningkatkan semangat dalam bekerja pada suatu organisasi. Sutrisno (2009) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Menurut Siagian (2002), motivasi kerja adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Menurut Chaudhry & Javed (2012) motivasi kerja adalah tentang antusiasme intrinsik karyawan serta dorongan untuk mencapai kegiatan yang berhubungan dengan bekerja.

Perilaku seseorang dimulai dengan dorongan tertentu/motivasi kerja. Dapat diyakini bahwa pada dasarnya setiap manusia memiliki motivasi kerja untuk pekerjaan. Motivasi kerja adalah sesuatu di dalam diri manusia yang memberi energi, yang mengaktifkan dan menggerakkan ke arah perilaku untuk mencapai tujuan tertentu Rivai (2005). Dengan demikian motivasi kerja mengacu pada dorongan yang baik dari dalam atau dari luar diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan pencapaian tujuan. Dari pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu konsep yang mendorong individu untuk mengarahkan perilakunya pada pencapaian tujuan organisasi dimana yang menjadi pendorong adalah keinginan dan kebutuhan individu.

Dari pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu konsep yang mendorong individu untuk mengarahkan perilakunya pada pencapaian tujuan organisasi dimana yang menjadi pendorong adalah keinginan dan kebutuhan individu. Untuk dapat memotivasi seseorang ada empat hal yang perlu dipahami dan dilakukan (Rivai, 2005) yaitu: (a) Pelajari apa kebutuhan yang dapat dipahami dan apa yang tidak dapat dipahami orang. (b) Harus dapat membantu orang bagi tercapainya tujuan kerja perusahaan. (c) Hubungan ini perlu ada kejelasan, sehingga orang tahu apa yang sesuai untuk perusahaan. (d) Upayakan bahwa setiap orang mempunyai komitmen yang tinggi.

Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap karyawan dalam perusahaan berbeda satu dengan yang lainnya. Hal ini berbeda karena setiap anggota suatu perusahaan adalah unik secara biologis maupun psikologis dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula. Dengan pemahaman tersebut maka dapat dikemukakan aspek-aspek yang terkandung dalam motivasi (Rivai, 2005), yakni: Cenderung bertanggung jawab, senang membahas kasus yang menantang, menginginkan prestasi yang lebih baik, suka memecahkan masalah, senang menerima umpan balik atas hasil karyanya, senang berkompetisi untuk mencapai hasil yang optimal, senang membahas kasus-kasus sulit, dan melakukan segala sesuatu dengan cara yang lebih baik dibandingkan dengan orang lain.

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi menurut Andjarwati (2015), kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana di dalam tugasnya masing-masing, kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan karyawan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk menguji keberhasilan, dan kebutuhan akan afiliasi adalah kebutuhan karyawan untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau para karyawan di dalam organisasi.

Robbins & Judge (2008), 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 (Mansoor *et al.*, 2011). Stres kerja dapat diartikan sebagai perasaan yang tidak menyenangkan yang menimbulkan ketegangan dan rasa gelisah karena tugas-tugas atau situasi yang ada di tempat kerja.

Putra *et al.* (2014), 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. Putra *et al.* (2014), 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 politik 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.

Menurut Wijono (2006), stres sendiri dapat dikelompokkan menjadi 2 tipe, yaitu *eustress* dan *distress*. *Eustress* adalah perasaan-perasaan yang menyenangkan (*positif*) individu, yang dialami karena mendapatkan penghargaan atau mendapat pujian atas dasar prestasi kerjanya yang memuaskan. *Distress*, yaitu perasaan-perasaan yang tidak menyenangkan (*negatif*) individu dan dapat menyebabkan prestasi kerjanya turun.

Stres kerja adalah stres yang memanifestasikan dirinya di tempat kerja yang mengacu pada persepsi karyawan dari kerja sebagai ancaman (Mansoor *et al.*, 2011). Adapun indikator yang akan dinilai adalah sebagai berikut (Rivai, 2005): beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, umpan balik tentang pelaksanaan pekerjaan yang tidak memadai, tidak ada wewenang yang cukup untuk melaksanakan tanggung jawab, berbagai bentuk perubahan dalam organisasi.

Iklim organisasi merupakan suasana organisasi yang mendukung pelaksanaan pekerjaan (Sarjana, 2012). Iklim organisasi sangat penting, mengingat organisasi harus mampu menciptakan lingkungan yang ramah agar karyawan dapat mencapai potensi yang penuh dalam melihat kunci dari keunggulan bersaing. Iklim organisasi dapat dilihat sebagai variabel kunci kesuksesan organisasi. Seorang karyawan akan merasakan bahwa iklim yang ada

di dalam organisasinya baik dan menyenangkan apabila mereka dapat melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi organisasinya dan menimbulkan perasaan berharga.

Iklm organisasi yang baik ditunjukkan oleh adanya sikap keterbukaan, penuh kepercayaan dan tanggung jawab dari dalam diri karyawan (Idrus, 2006). Brown & Leigh (1996) menyatakan iklim organisasi merupakan 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). Semakin baik iklim organisasi di suatu perusahaan maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan terhadap perusahaannya. Menurut Surachim (2008) iklim organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan pemahaman dan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga sepatutnya motivasi diberikan kepada setiap organisasi, baik organisasi swasta maupun pemerintah (Murti & Srimulyani, 2013). Motivasi sangat penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Motivasi adalah sesuatu yang bisa menimbulkan semangat atau dorongan kerja pada diri seseorang, sehingga motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Pemberian motivasi harus diperhatikan, sehingga akan meningkatkan semangat dan gairah bekerja.

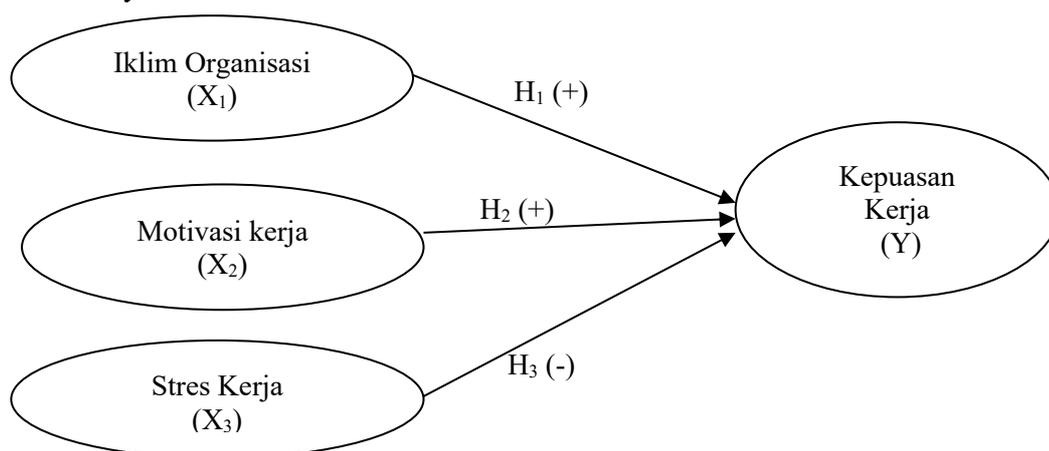
Hasil penelitian Prabu (2005), menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini karena motivasi adalah sesuatu yang bisa menimbulkan semangat atau dorongan kerja pada diri seseorang. Lebih lanjut dan Masyjui (2005) menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Studi empiris Nurcahyani & Adnyani (2016) menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Temuannya membuktikan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh motivasi kerja pada suatu organisasi. Hal ini memberikan arti bahwa motivasi kerja tersebut merupakan modal dasar dan sekaligus faktor pemicu bagi karyawan untuk berkerja dan puas akan pekerjaannya tersebut. Berdasarkan pemahaman tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Rendahnya kepuasan kerja terjadi akibat adanya benturan-benturan, ketegangan, tekanan atau penyesuaian dirinya yang kurang harmonis dengan lingkungan yang kemudian menimbulkan stres dan mempengaruhi tingkah laku individu (Wijono, 2006). Munculnya stres dapat disebabkan oleh adanya berbagai sumber stres, diantaranya kepribadian, lingkungan, dan interaksi antara kepribadian dan lingkungan. Stres kerja dapat digambarkan sebagai rasa tidak nyaman yang dirasakan oleh individu yang kemampuan dan sumber daya mereka tidak dapat diatasi dengan tuntutan. Stres kerja dapat dikaitkan dengan kendala dan tuntutan yang mencegah seseorang untuk mengerjakan apa yang diinginkan.

Karambut (2012) dalam penelitiannya menyatakan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat, semakin tinggi stres kerja yang dirasakan, maka kepuasan kerja semakin rendah dan juga sebaliknya semakin rendah stres kerja yang dialami maka kepuasan kerja semakin tinggi. Iqbal & Waseem (2012) yang melakukan penelitian mengenai pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara stres kerja dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian Faqihudin & Gunistiyo (2004) diketahui stres kerja mempunyai pengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian Mansoor *et al.*, (2011) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Lebih lanjut Wibowo *et al.*, (2015) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Dewi *et al.* (2014) yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat stress yang rendah akan berpengaruh nyata tercapainya kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan pemahaman tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

METODE PENELITIAN

Berdasarkan permasalahan yang diteliti penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berbentuk asosiatif. Lokasi penelitian dilakukan di Hotel Keraton Jimbaran Beach Resort Bali Jl. Mrajapati, Jimbaran karena ditemukannya masalah yang terkait dengan kepuasan kerja. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas atau yang menjadi akibat dari adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Y). Kepuasan kerja (Y) adalah sikap pegawai terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara penghargaan yang diterima dan jumlah yang mereka yakini seharusnya diterima (Robbins & Judge, 2008). Adapun indikator yang akan dinilai menurut Putra & Sudharma (2016) adalah sebagai berikut: (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) Supervisi merupakan kemampuan atasan untuk memberikan bantuan secara teknis maupun memberikan dukungan dalam bekerja, dan (5) Rekan Kerja pola interaksi yang terjalin dengan baik antar individu dengan rekan kerja dalam suatu organisasi.

Variabel bebas adalah variabel yang tidak tergantung dan tidak dipengaruhi oleh variabel lain atau sebab timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini adalah iklim organisasi (X1), motivasi kerja (X2) dan stres kerja (X3). Iklim organisasi yang merupakan persepsi masing-masing pegawai mengenai karakteristik dan kondisi organisasi yang mempengaruhi perilaku pegawai menjalani pekerjaan. Putra & Sudharma (2016) mengatakan untuk mengukur iklim organisasi terdapat beberapa indikator yang diperlukan sebagai berikut: (1) Struktur organisasi 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 dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya, (3) Penghargaan adalah mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik, (4) Dukungan adalah merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung antar atasan dan rekan kerja, dan (5) Komitmen yaitu perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan drajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Motivasi kerja adalah sesuatu di dalam diri manusia yang memberi energi, yang mengaktifkan dan menggerakkan ke arah perilaku untuk mencapai tujuan tertentu (Rivai, 2005). Sutrisno (2009) menyatakan motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Andjarwati (2015), adalah sebagai berikut: (1) Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana di dalam tugasnya masing-masing, (2) Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan karyawan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk menguji keberhasilan, dan (3) Kebutuhan akan afiliasi adalah kebutuhan karyawan untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau para karyawan di dalam organisasi.

Stres kerja adalah stres yang memanifestasikan dirinya di tempat kerja yang mengacu pada persepsi karyawan dari kerja sebagai ancaman. Adapun indikator yang akan dinilai adalah sebagai berikut (Rivai, 2005): (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, dan (5) Berbagai bentuk perubahan dalam organisasi.

Jenis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Data kuantitatif adalah data yang berupa angka-angka atau data yang dapat diangkakan dengancara memberi skor. Data kuantitatif dari penelitian ini adalah jumlah

pegawai pada pegawai Hotel Keraton Jimbaran Beach Resort Bali. Data kualitatif adalah data yang tidak berupa angka-angka dan tidak dapat dihitung secara sistematis. Data kualitatif dalam penelitian ini seperti struktur organisasi dan sejarah singkat Hotel Keraton Jimbaran Beach Resort Bali.

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Sumber primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden penelitian, seperti data yang didapatkan berupa jawaban responden melalui kuisisioner dan wawancara. Sumber 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.

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, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Hotel Keraton Jimbaran Beach Resort Bali sebanyak 150 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *simple random sampling*. Berdasarkan rumus Slovin, dari total populasi sebanyak 150 karyawan yang bekerja di Hotel Keraton Jimbaran Beach Resort Bali dan batas kesalahan 7 persen, maka diperoleh sampel sebanyak 86 karyawan yang bekerja di Hotel Keraton Jimbaran Beach Resort Bali yang selanjutnya disebut sebagai responden penelitian.

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan wawancara yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan tanya jawab langsung dengan pihak-pihak yang terkait dalam penelitian yang dilakukan, seperti melalui wawancara dengan beberapa pegawai di Hotel Keraton Jimbaran Beach Resort Bali. Kuisisioner yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan yang telah dipersiapkan dalam bentuk daftar pertanyaan secara tertulis mengenai stres kerja pegawai, konflik interpersonal dan beban kerja pada di Hotel Keraton Jimbaran Beach Resort Bali. Skala yang digunakan dalam pengukuran data adalah menggunakan skala likert untuk mengukur sikap, sifat, pendapat atau persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2010). Dengan demikian, maka kuisisioner akan diukur menggunakan skala *likert* dengan nilai: Sangat tidak setuju = 1, Tidak setuju = 2, Cukup setuju = 3, Setuju = 4, dan Sangat setuju = 5.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel dependen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Berdasarkan Wirawan (2008) adapun bentuk umum persamaan regresi linear berganda berikut :

$$\hat{Y} = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \mu \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan:

\hat{Y} = kepuasan kerja

X_1 = iklim organisasi

X2 = motivasi kerja

X3 = stres kerja

α = konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = koefisien regresi variabel X1, X2, X3

μ = variabel pengganggu (*residual error*) yang mewakili faktor lain berpengaruh terhadap Y namun tidak dimasukan ke dalam model.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian validitas setiap butir digunakan analisis item, yang mengkorelasikan skor setiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah setiap skor butir. Menurut Sugiyono (2017) bahwa suatu instrumen dikatakan valid apabila koefisien korelasi antar butir pertanyaan $> 0,30$. Secara rinci hasil olah data untuk uji validitas disajikan pada lampiran tiga dan ringkasannya pada Tabel 1.

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi kerja dan Stres Kerja

No.	Variabel	Item	Validitas		
			Koefisien Korelasi	Standar	Keterangan
1	Kepuasan Kerja (Y)	Y1	0,475	0,30	Valid
		Y2	0,826	0,30	Valid
		Y3	0,586	0,30	Valid
		Y4	0,702	0,30	Valid
		Y5	0,517	0,30	Valid
2	Iklim Organisasi (X ₁)	X1.1	0,490	0,30	Valid
		X1.2	0,509	0,30	Valid
		X1.3	0,661	0,30	Valid
		X1.4	0,757	0,30	Valid
		X1.5	0,729	0,30	Valid
3	Motivasi kerja (X ₂)	X2.1	0,573	0,30	Valid
		X2.2	0,529	0,30	Valid
		X2.3	0,499	0,30	Valid
		X2.4	0,537	0,30	Valid
		X2.5	0,337	0,30	Valid
		X2.6	0,408	0,30	Valid
		X2.7	0,599	0,30	Valid
		X2.8	0,478	0,30	Valid
		X2.9	0,355	0,30	Valid
		X2.10	0,517	0,30	Valid
		X2.11	0,439	0,30	Valid
		X2.12	0,578	0,30	Valid
		X2.13	0,415	0,30	Valid
2	Stres Kerja (X ₃)	X2.14	0,576	0,30	Valid
		X2.15	0,442	0,30	Valid
		X2.16	0,408	0,30	Valid
		X2.17	0,553	0,30	Valid
		X2.18	0,493	0,30	Valid
		X3.1	0,879	0,30	Valid

Bersambung...

Lanjutan Tabel 1.

No.	Variabel	Item	Validitas		Keterangan
			Koefisien Korelasi	Standar	
		X3.2	0,797	0,30	Valid
		X3.3	0,379	0,30	Valid
		X3.4	0,406	0,30	Valid
		X3.5	0,489	0,30	Valid

Sumber: Data penelitian, 2019

Berdasarkan Tabel 1. di atas semua variabel memiliki nilai koefisien korelasi berada di atas 0,30, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa nilai suatu instrumen dikatakan reliabel bila nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,60$. Hasil uji reliabilitas ditunjukkan pada Tabel 2.

Berdasarkan Tabel 2. semua variabel memiliki nilai koefisien *Cronbach's Alpha* berada di atas 0,6 sehingga semua instrumen tersebut adalah reliabel.

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

No.	Variabel	Item	Reliabilitas		Keterangan
			<i>Alpha Cronbach</i>	Standar	
1	Kepuasan Kerja	Y	0,637	0,60	Valid
2	Iklim Organisasi	X ₁	0,736	0,60	Valid
3	Motivasi kerja	X ₂	0,744	0,60	Valid
4	Stres Kerja	X ₃	0,731	0,60	Valid

Sumber: Data penelitian, 2019

Uji asumsi klasik yang dilakukan pada penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolienaritas, dan uji heteroskedastisitas. Untuk melihat apakah data yang digunakan dalam penelitian telah terdistribusi normal dapat dilihat dengan uji non parametrik satu sampel Kolmogorov-Smirnov dalam hasil pengujian regresi. Uji normalitas dengan menggunakan uji non parametrik satu sampel *Kolmogorov-Smirnov* bertujuan untuk meyakinkan apakah residual dapat terdistribusi dengan normal dan independen. Uji normalitas terhadap residual dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov Model*. Hasil uji normalitas ditunjukkan pada Tabel 3.

Tabel 3.
Hasil Uji Normalitas

<i>Unstandardized Residual</i>	
N	86
Test Statistic	0,097
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,073

Sumber: Data penelitian, 2019

Tabel 3. menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,073. Karena *Asymp. Sig (p-value)* 0,073 lebih besar daripada α (0,05) maka dapat diinterpretasikan bahwa residual dari model telah berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam satu model. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami multikolinearitas. Dalam penelitian ini untuk mendeteksi gejala multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan VIF (*Varian Inflation Factor*), yaitu jika nilai *tolerance* lebih dari 10 persen dan nilai VIF kurang dari 10, berarti tidak ada multikolinearitas variabel bebas dalam model regresi ini. Hasil uji multikolinearitas ditunjukkan pada Tabel 4.

Tabel 4.
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
iklim organisasi	0,817	1,224
Motivasi kerja	0,530	1,887
stres kerja	0,460	2,172

Sumber: Data penelitian, 2019

Berdasarkan Tabel 4. dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* variabel bebas tidak ada yang kurang dari 10 persen (0,1) dan seluruh variabel bebas memiliki nilai VIF kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada data penelitian ini, tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi ini.

Pengujian heteroskedastisitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadinya heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melakukan *Uji Glejser*, yaitu dengan meregres variabel bebas terhadap *absolute* residual. Jika variabel terikat signifikan mempengaruhi variabel bebas, maka ada indikasi terjadi heterokedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,138	3,767		1,629	0,107
iklim organisasi	0,078	0,048	0,194	1,630	0,107
Motivasi kerja	-0,066	0,042	-0,234	-1,585	0,117
stres kerja	-0,102	0,073	-0,222	-1,401	0,165

Sumber: Data penelitian, 2019

Berdasarkan olahan data dengan SPSS pada Tabel 5. terlihat bahwa tidak ada pengaruh variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) terhadap absolute residual (*abs_res*), baik secara serempak maupun parsial karena nilai Sig. lebih besar dari 0,05. Dengan demikian model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk memprediksi.

Dalam penelitian ini, untuk menganalisis data digunakan metode analisis regresi berganda. Dalam model analisis pada penelitian ini dianalisis pengaruh iklim organisasi (X_1), motivasi kerja (X_2) dan stres kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y). Analisis ini menggunakan bantuan SPSS Statistics 22.0 dalam pengolahan.

Berdasarkan hasil analisis yang disajikan pada Tabel 6. dibawah, maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 52,276 + 0,203X_1 + 0,282X_2 - 0,480X_3$$

Tabel 6.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Koefisien	Koefisien Regresi	t hitung	Signifikansi
Konstanta (a)	52,276	9,224	0,000
Iklim Organisasi (X1)	0,203	2,821	0,006
Motivasi kerja (X2)	0,282	4,491	0,000
Stres Kerja (X3)	-0,480	-4,380	0,000
F hitung	: 16,065		
Signifikansi F	: 0,000		
R Square	: 0,557		
Adjusted R Square	: 0,547		

Sumber: Data penelitian, 2019

Berdasarkan model yang telah dianalisis, dilakukan pengujian secara bersama-sama dengan uji F (F-test), berdasarkan Tabel 6. dapat diketahui F_{hitung} sebesar 16,065, signifikansi (p -value) sebesar 0,000 dan *Adjusted R Square* sebesar 0,547 atau 54,7 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 berarti bahwa variabel iklim organisasi, motivasi kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada kepuasan kerja Jimbaran Beach Resort Bali. Secara bersama-sama iklim organisasi, motivasi kerja dan stres kerja berpengaruh sebesar 0,547 atau 54,7 persen sedangkan sisanya sebesar 45,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model.

Berdasarkan hasil analisis data di Tabel 6. diperoleh bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Ini ditunjukkan oleh koefisien variabel iklim organisasi sebesar 0,203 yang signifikan dengan nilai t-hitung sebesar 2,821 pada signifikansi sebesar 0,006. Koefisien iklim organisasi yang sudah distandarisasi ditunjukkan dengan nilai beta sebesar 0,273. Hal ini berarti pengaruh langsung iklim organisasi terhadap kepuasan kerja adalah 27,3 persen Hal ini berarti semakin baik penerapan iklim organisasi, maka kepuasan kerja semakin meningkat.

Hasil ini juga sesuai dengan teori dari Brockner & Siegel (1996) 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 kolerasi, bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Iklim organisasi merupakan suasana organisasi yang mendukung pelaksanaan pekerjaan (Sarjana, 2012). Iklim organisasi dapat dilihat sebagai variabel kunci kesuksesan organisasi. Seorang karyawan akan merasakan bahwa iklim yang ada di dalam organisasinya baik dan menyenangkan apabila mereka dapat melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi organisasinya dan menimbulkan perasaan berharga. Iklim organisasi yang baik ditunjukkan oleh adanya sikap keterbukaan, penuh kepercayaan dan tanggung jawab dari dalam diri karyawan (Idrus, 2006). Semakin baik iklim organisasi di suatu perusahaan maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan terhadap perusahaannya. 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 pada Tabel 6. diperoleh bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Ini ditunjukkan oleh koefisien variabel motivasi kerja sebesar 0,282 yang signifikan dengan nilai t-hitung sebesar 4,491 pada signifikan sebesar 0,000. Koefisien motivasi kerja yang sudah distandarisasi ditunjukkan dengan nilai beta sebesar 0,541. Hal ini berarti pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kepuasan kerja adalah 54,1 persen Hal ini berarti semakin baik motivasi kerja, maka kepuasan kerja semakin meningkat.

Motivasi kerja dalam bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas sebuah organisasi. Tanpa adanya motivasi kerja dari para karyawan untuk bekerja, maka tujuan perusahaan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Dengan adanya motivasi kerja atau suatu dorongan, seseorang diharapkan akan dapat terus berusaha untuk dapat meningkatkan semangat dalam bekerja pada suatu organisasi. Sutrisno (2009) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Menurut Siagian (2002) motivasi kerja adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Menurut Chaudhry & Javed (2012) motivasi kerja adalah tentang antusiasme intrinsik karyawan serta dorongan untuk mencapai kegiatan yang berhubungan dengan bekerja.

Perilaku seseorang dimulai dengan dorongan tertentu/motivasi kerja. Dapat diyakini bahwa pada dasarnya setiap manusia memiliki motivasi kerja untuk pekerjaan. Motivasi kerja adalah sesuatu di dalam diri manusia yang memberi energi, yang mengaktifkan dan menggerakkan ke arah perilaku untuk mencapai tujuan tertentu (Rivai, 2005). Dengan demikian motivasi kerja mengacu pada dorongan yang baik dari dalam atau dari luar diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan pencapaian tujuan.

Hasil ini juga sesuai dengan penelitian Murti & Srimulyani (2013); Prabu (2005) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini karena motivasi kerja adalah sesuatu yang bisa menimbulkan semangat atau dorongan kerja pada diri seseorang. Lebih lanjut dan Masyjui (2005) menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Studi empiris Nurcahyani & Adnyani (2016) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Temuannya membuktikan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh

motivasi kerja pada suatu organisasi. Hal ini memberikan arti bahwa motivasi kerja tersebut merupakan modal dasar dan sekaligus faktor pemicu bagi karyawan untuk berkerja dan puas akan pekerjaannya tersebut.

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 6. diperoleh bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Ini ditunjukkan oleh koefisien variabel stres kerja sebesar -0,480 yang signifikan dengan nilai t-hitung sebesar -4,380 pada signifikan sebesar 0,000. Koefisien stres kerja yang sudah distandarisasi ditunjukkan dengan nilai beta sebesar -0,566. Hal ini berarti pengaruh langsung stres kerja terhadap kepuasan kerja adalah 56,6 persen Hal ini berarti semakin rendah stres kerja, maka kepuasan kerja semakin meningkat.

Rendahnya kepuasan kerja terjadi akibat adanya benturan-benturan, ketegangan, tekanan atau penyesuaian dirinya yang kurang harmonis dengan lingkungan yang kemudian menimbulkan stres dan mempengaruhi tingkah laku individu (Wijono, 2006). Robbins & Judge (2008) 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 Mansoor *et al.* (2011). Stres kerja dapat diartikan sebagai perasaan yang tidak menyenangkan yang menimbulkan ketegangan dan rasa gelisah karena tugas-tugas atau situasi yang ada di tempat kerja.

Hasil ini juga sesuai dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Karambut (2012) yang dalam penelitiannya menyatakan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat, semakin tinggi stres kerja yang dirasakan, maka kepuasan kerja semakin rendah dan juga sebaliknya semakin rendah stres kerja yang dialami maka kepuasan kerja semakin tinggi. Selain itu, Iqbal & Waseem (2012) juga menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara stres kerja dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian Faqihudin & Gunistiyo (2004) juga diketahui stres kerja mempunyai pengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat stres yang rendah akan berpengaruh nyata tercapainya kepuasan kerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan pada pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka adapun hal-hal yang dapat disimpulkan bahwa Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Keraton Jimbaran Beach Resort Bali. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Keraton Jimbaran Beach Resort Bali. Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Keraton Jimbaran Beach Resort Bali.

Saran yang dapat diberikan adalah manajemen sebaiknya memperhitungkan imbalan atau balas jasa yang sesuai dengan harapan dari karyawan. Imbalan ini dapat diberikan secara periodik atau diberikan saat hari raya. 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, manajemen sebaiknya memberikan waktu yang cukup bagi karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, sehingga karyawan dapat lebih leluasa untuk menyelesaikan pekerjaannya.

REFERENSI

- Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori xy Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 1(1), 45–54.
- Ariana, I., & Riana, I. (2016). Pengaruh Work-Family Conflict, Keterlibatan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
- Ariyanto, D., Subroto, B., Purnomosidhi, B., & Rosidi. (2014). Does the Balinese Tri Hita Karana Culture Affect the Adoption and Usage of Information Technology Systems ? *Information and Knowledge Management*.
- Aziri, B. (2011). Job Satisfaction, A Literature Review. *Management Research and Practice*, 3(4), 77–86.
- Bangun, W. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Alfabeta.
- Brockner, J., & Siegel, P. (1996). *Understanding the Interaction between Procedural and Distributive Justice: The Role of Trust*, in R. M. Kramer and T. Tyler (eds.), *Trust in Organisations*. Thousand Oaks.
- Brown, S. P., & 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), 358–368. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.358>
- Çekmecelioğlu, H. G., & Günsel, A. (2013). The Effects of Individual Creativity and Organizational Climate on Firm Innovativeness. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 99, 257–264. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.10.493>
- Chaudhry, A. Q., & Javed, H. (2012). Impact of Transactional and Laissez Faire Leadership Style on Motivation. *International Journal of Business and Social Science*, 3(7), 7. http://www.ijbssnet.com/journals/Vol_3_No_7_April_2012/28.pdf
- Dewi, C. N. C., Bagia, I. W., & Susil, G. P. A. J. (2014). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan Ud Surya Raditya Negara. *E-Journal Bisma Universitas*

Pendidikan Ganesha, 2.

- Etty Susanty. (2012). Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen karyawan pada universitas terbuka. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 8(2), 121–134.
- Faqihudin, & Gunistiyo. (2004). Pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Intensi Meninggalkan Organisasi pada Bank-Bank Milik Negara di Kota Tegal. *Jurnal Manajemen*, 2(1), 1–9.
- Firmansah, M. I., & Santy, R. D. (2011). Pengaruh Iklim Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Pemerintahan Daerah Kabupaten Sukabumi. *Majalah Ilmiah Unikom*, 6(2), 225–232.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Idrus, M. (2006). Implikasi Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro*, 3(1), 94–106. <https://doi.org/10.14710/jpu.3.1.94>
- Iqbal, M., & Waseem, M. A. (2012). Impact of Job Stress on Job Satisfaction among Air Traffic Controllers of Civil Aviation Authority: An Empirical Study from Pakistan. *International Journal of Human Resource Studies*, 2(2), 53–70. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v2i2.1854>
- Kahn, R. L., & Quinn, R. P. (1970). *Role stress: A frame work for analysis*. In a mclean (ed). *Mental Healthh and Work Organization*. iRand McNally.
- Karambut, C. A. (2012). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional , Stres Kerja dan kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Perawat Unit Rawat Inap RS panti Waluya Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(3), 655–668.
- Karimi, R., & Alipour, F. (2011). Reduce Job stress in Organizations : Role of Locus of Control. *International Journal of Business and Social Science*, 2(18), 232–236.
- Koswara, R. P. (2015). Iklim Organisasi Dan Karakteristik Pekerjaan Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja (Survey Pada Telemarketing Pt. Bank UOB Buana Bandung). *Dk*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

- Lestari Putra, I., & Sudharma, I. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(9), 5524–5553.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh*. Penerbit Andi.
- Mansoor, M., Fida, S., Nasir, S., & Ahmad, Z. (2011). The impact of job stress on employee job satisfaction a study on telecommunication sector of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, 2(3), 50–56.
- Masyjui, I. (2005). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan*.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada Pdam Kota Madiun. *JRMA Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 10–17.
- Nurchayani, N. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(1), 500–532.
- Prabu, A. (2005). Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten muara Enim. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*, 3(6), 1–25.
- Putra, I. K. A. A. A., Syaifudin, A., & Adinatha, N. N. M. (2014). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Umum Daerah Raa Soewondo Pati. *Prosiding Konferensi Nasional II PPNI Jawa Tengah 2014*.
- Rini. (2012). Pendekatan yang digunakan dalam mengatasi Stres Kerja pada Suatu Organisasi. *Jurnal Ilmiah*, 11(3), 8–12.
- Rivai, V. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktik. In *Edisi Pertama*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0013666>
- Robbins, S.P., & Judge, T. . (2011). *Perilaku Organisasi* (12th ed.). Salemba Empat.
- Robbins, Stepen P, & Judge, T. A. (2008). Perilaku organisasi edisi ke-12. In *Chemical and Petroleum Engineering*.
- Robbins, Stephen P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*. Salemba Empat. <https://doi.org/10.24843/jiab.2019.v14.i01.p11>

- Runtu, D. Y. N., & Widyarani, M. M. N. (2009). Iklim Organisasi, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Pada Perawat. *Jurnal Ilmiah Psikologi Gunadarma*, 2(2), 98228. <https://doi.org/10.35760/psi>
- Sari, E. (2009). Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisasi*, 16(1), 18–24.
- Sarjana, S. (2012). Effects Of Organizational Supervision And Atmosphere Towards Job Satisfaction. *Jurnal Kependidikan*, 24(2), 173–186.
- Siagian, S. (2002). *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*. Penerbit Gunung Agung.
- Singh, R. R., Chauhan, A., Agrawal, S., & Kapoor, S. (2011). Analisis Pengaruh Iklim Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Karir Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *IJCSMS International Journal of Computer Science and Management Studies*, 11(2), 9–18.
- Styawahyuni, A., & Yuniari, M. (2014). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(6), 254885.
- Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Bisnis. Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R & D. *Bandung: Alfabeta*.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D). In *Metodelogi Penelitian*.
- Surachim, A. (2008). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Pharmaserve Di PT Combiphar Jakarta. *Strategic : Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*, 7(13), 1–13. <https://doi.org/10.17509/strategic.v8i1.1005>
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo, G. P., Riana, G., & Putra, M. S. (2015). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 4(2), 125–140. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Wijono, S. (2006). Pengaruh Kepribadian Type A dan Peran Terhadap Stres Kerja Manajer Madya. *Jurnal INSAN*, 8(6), 188–198.

Wirawan. (2008). Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian. In *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. <https://doi.org/10.1191/0267659103pf659oa>