

## **PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SMA 1 GIANYAR**

**I Kadek Adi Subawa<sup>1</sup>  
Ida Bagus Ketut Surya<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia  
e-mail: asubawa69@gmail.com

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja guru SMA 1 Gianyar. Penelitian ini dilakukan di SMA 1 Gianyar. Jumlah responden yang diambil sebanyak 69 orang guru, dengan metode *sampling* jenuh. Pada penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan melalui penyebaran kuisioner dengan menggunakan skala *Likert*. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan ditemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini membuktikan bahwa jika semakin baik iklim organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja guru SMA 1 Gianyar. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin rendah stres kerja yang dialami guru maka dapat meningkatkan kepuasan kerja guru SMA 1 Gianyar.

**Kata kunci:** iklim organisasi, stres kerja, kepuasan kerja

### **ABSTRACT**

*Of the research aims to determine the effect of organizational climate and job stress on job satisfaction high school teacher 1 Gianyar. This study was conducted in SMA 1 Gianyar. The number of respondents who were taken as many as 69 teachers, with saturated sampling method. In this study, data collection was done through a questionnaire using Likert scale. The technique used in this research is multiple linear regression. Based on the research that has been conducted found that the organizational climate and significant positive effect on job satisfaction. It is proved that if the better the organizational climate can improve job satisfaction high school teacher 1 Gianyar. Work stress and significant negative effect on job satisfaction. This shows that if the lower work stress experienced by teachers, it can increase job satisfaction high school teacher 1 Gianyar.*

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

## PENDAHULUAN

Indonesia merupakan salah satu negara berkembang yang pada saat ini sedang masa pembangunan. Pembangunan yang dilakukan salah satunya adalah bidang pendidikan. Setiap warga negara Indonesia berhak mendapatkan pendidikan. Peningkatan kualitas pendidikan membutuhkan peranan guru sebagai tenaga pendidik, oleh sebab itu dibutuhkan iklim organisasi yang baik guna dapat membuat kenyamanan guru di dalam mengadakan proses belajar mengajar. Sarjana (2012) menyatakan iklim organisasi merupakan suasana organisasi yang mendukung pelaksanaan pekerjaan. 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. Guru 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.

Kurniasari dan Halim (2013) menyatakan adanya iklim organisasi yang baik akan dapat menimbulkan kepuasan kerja, guru yang berada dalam iklim organisasi yang baik dan kondusif akan dapat menciptakan inisiatif guru untuk mau melakukan sesuatu kegiatan dan pekerjaan yang menjadi kewajiban dan juga tidak segan-segan untuk melaksanakan tugas diluar pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan variabel sikap (*attitude*), yang berkaitan dengan perasaan individu terhadap pekerjaannya (Widyaningrum, 2010). Kepuasan kerja merupakan sebuah kondisi penilaian pribadi yang ada ditempat kerja (Cekmecelioglu *et al.*, 2012) Meeusen *et al.* (2011) menyatakan karakteristik iklim organisasi berkorelasi

signifikan secara statistik terhadap kepuasan kerja. 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. Susanty (2012) menekankan kepuasan kerja harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan dapat meningkat. 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).

Gkolia *et al.* (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah evaluasi seseorang secara keseluruhan dari menerima atau tidak menerima lingkungan kerjanya. Rendahnya kepuasan kerja ada hubungannya dengan stres kerja. Kerambut (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 dan Alipour, 2011). Hasibuan (2014:204) 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 (2010) 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 yang dilakukan oleh

Styawahyuni (2014) yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja menemukan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, nilai 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. Mostafai *et al.* (2012) menyatakan terdapat hubungan signifikan stres dengan kepuasan kerja. 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 seseorang.

Sekolah merupakan tempat dimana siswa mendapatkan ilmu pengetahuan. Sekolah tidak hanya sebagai tempat untuk memperoleh ilmu pengetahuan, akan tetapi sekolah merupakan tempat berinteraksi antar siswa dengan guru, baik itu bermain dan berbagai aktivitas lain. SMA 1 Gianyar merupakan salah satu SMA yang terdapat di Kecamatan Gianyar. Sekolah ini bertempat di jalan ratna tegal tugu Kecamatan Gianyar. Sekolah ini berdiri pada tahun 1963 sampai sekarang. Sekolah ini merupakan salah satu sekolah unggulan dan digemari di Kabupaten Gianyar dan merupakan wadah bagi siswa dan siswi di dalam mendapatkan ilmu pengetahuan, oleh karenanya tenaga pendidik yaitu guru harus diberikan perhatian agar dapat memberikan pengajaran yang baik kepada siswanya. Keberhasilan seorang guru di dalam memberikan ilmu tidak lepas dari faktor apakah guru tersebut puas di dalam melakukan pekerjaannya, karena ketidakpuasan guru di

dalam bekerja berdampak tidak maksimalnya pengajaran yang diberikan selama proses belajar mengajar.

Han dan Netra (2014) menyatakan rendahnya kepuasan kerja dapat dilihat dari masih terlihat ada guru yang sering datang terlambat dan pulang mendahului jam kerja yang menunjukkan rasa ketidakpuasan individu dalam bekerja. Penurunan kepuasan kerja dapat dilihat melalui meningkatnya keterlambatan guru. Berdasarkan data yang diperoleh di SMA 1 Gianyar di tahun 2015 pada triwulan I terjadi 24 keterlambatan menurun di triwulan II menjadi 17 keterlambatan, namun meningkat pada triwulan III menjadi 22 keterlambatan dan pada triwulan IV meningkat menjadi 28 keterlambatan. Berdasarkan wawancara langsung dengan 21 siswa SMA 1 Gianyar juga menyatakan bahwa adanya guru yang terlambat datang, bahkan kadang guru tersebut berulang kali terlambat di dalam mengajar. Fenomena ini membuat terganggunya proses aktivitas belajar mengajar. Pada acara kerjabakti adanya guru yang meninggalkan jam kerja dan tidak mendampingi siswanya di dalam pelaksanaan program tersebut. Rendahnya kepuasan kerja membuat seseorang tidak melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab pada jam kerja seperti baca koran dan ngobrol dengan rekan kerja (Han dan Netra, 2014). Para guru yang kurang mendapat kepuasan kerja akan malas bekerja atau kurang disiplin dan cenderung datang terlambat, ini adalah fakta yang tidak terbantahkan bahwa semua pekerjaan membuat stres bagi guru dalam tingkat yang berbeda, stres dapat menyebabkan perubahan fungsi alami organisme dan memiliki konsekuensi untuk kesehatan seseorang sehingga dapat menurunkan kepuasan kerja (Stafylal *et al.*, 2013). Jumlah guru yang mengajar di

SMA 1 Gianyar adalah berjumlah 69 orang yang terdiri dari 53 guru orang tetap dan 16 orang guru tidak tetap.

**Tabel 1.**  
**Daftar Golongan Guru SMA 1 Gianyar**

No	Golongan	Jumlah (Orang)
1	IV b	14
2	IV a	27
3	III d	6
4	III c	6
5	Guru Honorer	16

*Sumber:* SMA 1 Gianyar, 2016

Berdasarkan Tabel 1 terdapat lima jenis golongan di SMA 1 Gianyar. Perbedaan golongan ini dapat membuat penurunan kepuasan kerja. Memiliki pekerjaan yang sama yaitu mengajar, namun gaji yang didapatkan memiliki perbedaan. Perbedaan tersebut membuat kurang puas di dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan wawancara langsung terhadap 10 guru perbedaan tersebut menimbulkan rasa iri, belum lagi guru yang lebih muda golongannya lebih tinggi dari guru yang sudah lama mengajar di sekolah tersebut, sehingga dapat membuat kepuasan kerja menurun dan dampaknya akan mengganggu proses belajar mengajar.

Rumusan masalah dalam penelitian ini (1) Bagaimanakah pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pada guru SMA 1 Gianyar. (2) Bagaimanakah pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada guru SMA 1 Gianyar Penelitian ini bertujuan (1) untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru SMA 1 Gianyar. (2) untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja guru SMA 1 Gianyar.

Kegunaan penelitian ini secara teoritis adalah dapat digunakan untuk memperkaya secara empiric bidang ilmu manajemen sumber daya manusia

khususnya dalam aspek iklim organisasi, stres kerja, dan kepuasan kerja. Kegunaan penelitian secara empiris adalah diharapkan dapat dijadikan referensi bagi organisasi dalam mengidentifikasi hubungan antara variabel iklim organisasi, stres kerja, dan kepuasan kerja dan penelitian ini diharapkan dapat digunakan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak SMA 1 Gianyar dalam merumuskan suatu kebijakan yang berkaitan dengan iklim organisasi, stres kerja, dan kepuasan kerja.

Iklim organisasi yang tidak baik membuat menurunnya kepuasan kerja seperti suasana yang tidak kondusif di dalam proses belajar mengajar, suasana yang gaduh dan ruangan yang kurang bersih. Perbedaan pendapat antar guru menimbulkan hubungan yang kurang baik ditambah adanya kesenjangan antara guru yang baru dengan yang lama membuat guru yang masih baru enggan untuk bertanya kepada guru yang sudah senior. Iklim organisasi terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja Liana (2012) dalam penelitiannya menemukan bahwa iklim organisasi berkontribusi secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Koswara (2012) menyatakan Iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang membedakan organisasi satu dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi. Rahimic (2013) menyatakan iklim organisasi sebagai persepsi seseorang terkait aspek pekerjaan dan nilai-nilai organisasinya, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi masing-masing individu mengenai karakteristik dan kondisi organisasi yang mempengaruhi perilaku seseorang menjalani pekerjaan.

Cahyono (2014) menyatakan Stres adalah tekanan yang berpengaruh terhadap keadaan fisik ataupun psikis, tekanan tersebut adalah keadaan yang dapat bersumber dari dalam ataupun dari luar diri seseorang. Rehman *et al.* (2012) Stres didefinisikan sebagai suatu situasi dimana akan memaksa seseorang untuk melakukan penyimpangan dari fungsi normal dikarenakan perubahan yang mengganggu atau meningkatkan kondisi fisiologis dan psikologis, sehingga seseorang tersebut dipaksa untuk menyimpang dari fungsi normal. Stres kerja merupakan suatu gejala atau perasaan yang dapat timbul dalam diri seseorang dan dapat memberikan dampak dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan (Chaudhry, 2012).

Stres kerja merupakan ancaman utama bagi organisasi modern saat ini yang berpotensi menimbulkan banyak dampak negatif, baik untuk pekerja ataupun organisasi (Safaria, 2011). Stres kerja yang terjadi dilihat melalui beban kerja. Guru mengajar selama 6 hari yaitu hari senin sampai sabtu. Pada hari minggu yang seharusnya libur digunakan untuk memeriksa ulangan dari peserta didik sekaligus mempersiapkan materi yang akan diajarkan minggu berikutnya. Perkembangan globalisasi menuntut guru harus dapat mengerti akan teknologi, maka membuat guru harus belajar lebih keras guna memenuhi tuntutan zaman. Banyaknya siswa yang diajar yang tentunya memiliki karakteristik yang berbeda membuat guru harus mengajar ekstra agar materi yang diberikan mudah diterima peserta didik, belum lagi di tambah mengevaluasi siswa dan memberikan nilai raport menimbulkan stres kerja meningkat. Leung *et al.* (2012) melakukan penelitian mengenai hubungan stres terhadap kepuasan kerja hasil dari penelitian



menemukan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja individu tersebut. Berdasarkan uraian tersebut peneliti tertarik untuk meneliti fenomena ini dengan judul pengaruh iklim organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja guru SMA 1 Gianyar.

Beberapa penelitian sebelumnya telah dilihat adanya temuan yang bervariasi mengenai hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya semakin kondusif iklim organisasi sebuah perusahaan maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja (Permadi dan Utama, 2016). Lubis (2012) menyatakan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara iklim organisasi terhadap kepuasan kerja. Sari (2009) menyatakan iklim organisasi secara bersama-sama menunjukkan hubungan yang sangat kuat dan positif terhadap kepuasan kerja. Bianca dan Susihono (2012) juga menemukan iklim organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H1 : Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Kerambut (2012) dalam penelitiannya menyatakan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 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. Mansoor *et al.* (2011) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Iqbal (2012) melakukan penelitian mengenai pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja

karyawan. Pengumpulan data melalui survey kuesioner, dan sample yang dipilih dari otoritas penerbangan sipil Pakistan, dari hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara stres kerja dengan kepuasan kerja. Wibowo dkk. (2015) menyatakan stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Dewi dkk. (2014) menyatakan ada hubungan negatif dan signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H2 : stres kerja berpengaruh negatif terhadap Kepuasan kerja.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini digolongkan ke dalam penelitian kuantitatif yang berbentuk asosiatif (hubungan), yaitu suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2014:55). Variabel dalam penelitian ini antara lain iklim organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja.

Lokasi penelitian ini dilakukan di SMA 1 Gianyar alasan memilih lokasi ini karena di tempat itu ditemukan masalah yang terkait dengan iklim organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja. Guru pada sekolah tersebut, selain itu pemilihan lokasi ini didasarkan atas tersedianya data yang memadai terkait dengan variabel penelitian iklim organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja. Obyek penelitian ini adalah penelitian iklim organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja guru SMA 1 Gianyar.

Sugiyono (2014:59) menyatakan variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas

adalah iklim organisasi ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ). Stringer (dalam Putra dan Sudharma, 2016) menyatakan iklim organisasi adalah koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi. Rivai (2008:516) menyatakan stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang memengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang.

Sugiyono (2014:59) menyatakan variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kepuasan kerja ( $Y$ ). Luthans (2006:1) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang positif dari seseorang yang ditimbulkan dari penghargaan atas suatu pekerjaan yang dilakukannya.

Data primer dikumpulkan dengan wawancara, survey serta kuesioner sesuai instrumen yang diberikan kepada responden di SMA 1 Gianyar. Data sekunder dikumpulkan sebagai pendukung dari data primer yaitu data yang berada di Kantor tata usaha SMA 1 Gianyar. Populasi penelitian adalah para guru SMA 1 Gianyar dengan jumlah guru pada tahun ini berjumlah 69 orang, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 69 orang. Penentuan jumlah sampel dari populasi, digunakan sampling jenuh. Sugiyono (2014:122) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Keseluruhan sampel yang dipakai sebanyak 69 orang guru SMA 1 Gianyar.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan cara wawancara, kuesioner dan observasi. Wawancara merupakan metode

pengumpulan data dengan cara tanya jawab langsung kepada guru SMA 1 Gianyar mengenai iklim organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja. Kuesioner yaitu metode penelitian dengan menyebarkan daftar pernyataan secara tertulis, agar responden menjawab sendiri pertanyaan-pertanyaan tersebut. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara turun ke lapangan dan melakukan pengamatan secara langsung pada SMA 1 Gianyar.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Regresi linier berganda adalah suatu metode statistik yang digunakan untuk meneliti hubungan atau pengaruh antara variabel terikat dengan beberapa variabel bebas yang di proses menggunakan program *Statistical Package for social science* (SPSS).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden penelitian digambarkan secara umum dengan menyajikan karakteristik yang dilihat dari variabel demografi yaitu, jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan terakhir, lamanya bekerja.

**Tabel 2.**  
**Karakteristik Demografi Responden (Jenis Kelamin)**

Variabel	Klasifikasi Jenis kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
Jenis kelamin	Laki-laki	44	63,8
	Perempuan	25	36,2
<b>Jumlah</b>		<b>69</b>	<b>100</b>

*Sumber:* Data primer diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 2 responden berdasarkan jenis kelamin di dominasi oleh laki-laki berjumlah 44 orang dengan presentase 63,8 persen dan yang paling sedikit adalah responden perempuan berjumlah 25 orang dengan presentase 36,2

persen. Hasil yang di peroleh dikarenakan pada saat merekrut guru baru pelamar di dominasi oleh laki laki.

**Tabel 3.**  
**Karakteristik Demografi Responden (Umur)**

Variabel	Klasifikasi umur	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
Umur	20-30 tahun	14	20,3
	31-40 tahun	6	8,7
	41-50 tahun	23	33,3
	≥ 51 tahun	26	37,7
<b>Jumlah</b>		<b>69</b>	<b>100</b>

*Sumber:* Data primer diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 3 responden berdasarkan umur di dominasi kisaran umur lebih besar atau sama dengan 51 tahun yang berjumlah berjumlah 26 orang dengan presentase sebesar 37,7 persen. Responden paling sedikit adalah responden umur 31-40 tahun berjumlah 6 orang dengan presentase sebesar 8,7 persen. Hasil ini dikarenakan banyak guru senior yang belum pensiun dan masih aktif mengajar.

**Tabel 4.**  
**Karakteristik Demografi Responden (Pendidikan)**

Variabel	Klasifikasi Pendidikan terakhir	Jumlah (orang)	Presentase (%)
Pendidikan Terakhir	S1	48	69,6
	S2	21	30,4
<b>Jumlah</b>		<b>69</b>	<b>100</b>

*Sumber:* Data primer diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 4 responden pendidikan terakhir di dominasi oleh S1 sebanyak 48 orang dengan presentase sebesar 69,6 persen, selanjutnya yang paling sedikit pendidikan terakhir S2 sebanyak 21 orang dengan presentse sebesar 30,4 persen. Pendidikan didominasi oleh S1 dikarenakan pada saat merekrut guru baru syarat minimal adalah pendidikan terakhirnya S1.

Berdasarkan Tabel 5 responden lama bekerja di dominasi lebih besar atau sama dengan 31 tahun berjumlah 21 orang dengan presentase sebesar 30,4 persen, selanjutnya responden yang paling sedikit yaitu kisaran 11-20 tahun berjumlah 14 dengan presentase sebesar 20,3 persen. Lama bekerja di dominasi lebih besar atau sama dengan 31 tahun dikarenakan sedikitnya guru yang pensiun, sehingga belum adanya perekrutan baru.

**Tabel 5.**  
**Karakteristik Demografi Responden (Lama Bekerja)**

Variabel	Klasifikasi	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
<b>Lama bekerja</b>			
Lama Bekerja	1-10 tahun	16	23,2
	11-20 tahun	14	20,3
	21-30 tahun	18	26,1
	≥ 31 tahun	21	30,4
<b>Jumlah</b>		<b>69</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer diolah, 2016

**Tabel 6.**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen**

No	Variabel	Item Pertanyaan	Person Product Moment	Keterangan
1	Iklim organisasi	X1.1	0,716	Valid
		X1.2	0,765	Valid
		X1.3	0,807	Valid
		X1.4	0,846	Valid
		X1.5	0,798	Valid
2	Stres kerja	X2.1	0,922	Valid
		X2.2	0,831	Valid
		X2.3	0,906	Valid
		X2.4	0,864	Valid
		X2.5	0,829	Valid
3	Kepuasan kerja	Y1	0,826	Valid
		Y2	0,840	Valid
		Y3	0,907	Valid
		Y4	0,874	Valid
		Y5	0,710	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2016

Uji validitas dilakukan untuk menguji seberapa baik instrumen penelitian mengukur konsep yang seharusnya diukur. Hasil penelitian yang valid yaitu bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya

terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2014:178). Untuk memenuhi nilai  $r$ , maka syarat minimumnya adalah  $r > 0,3$  maka dinyatakan valid.

Berdasarkan Tabel 6 dibawah menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai koefisien korelasi dengan skor total seluruh item pernyataan lebih besar dari 0,30. Hasil tersebut menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan sisanya dalam instrument penelitian tersebut valid atau layak digunakan dalam penelitian.

Suatu instrumen dapat dinyatakan reliabel apabila nilai cronbach's alpa lebih besar dari 0,60. Secara rinci hasil olah data untuk uji reliabilitas disajikan pada lampiran dan ringkasnya pada Tabel 7.

**Tabel 7.**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

No	Variabel	Item	Realibilitas		Keterangan
			<i>Alpha cronbach</i>	<i>Standar</i>	
1	Iklim organisasi	X <sub>1</sub>	0,912	0,6	<i>Valid</i>
2	Stres kerja	X <sub>2</sub>	0,845	0,6	<i>Valid</i>
3	Kepuasan kerja	Y	0,880	0,6	<i>Valid</i>

*Sumber:* Data primer diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 7 dapat dilihat semua variabel memiliki nilai koefisien *alpa cronbach* berada diatas 0,6 sehingga instrumen tersebut reliabel dan layak dijadikan instrumen.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui instrumen penelitian berupa kuesioner dengan metode angket, yaitu penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden untuk dijawab sendiri. Kuesioner yang digunakan terdiri atas pernyataan yang dibuat berdasarkan masing-masing variabel, yaitu variabel iklim organisasi, stres kerja, terhadap kepuasan kerja. Wirawan (2002:35) menyatakan bahwa penentuan distribusi frekuensi didasarkan pada nilai intervalnya, sehingga

untuk memperoleh distribusi frekuensi terlebih dahulu harus menentukan nilai intervalnya.

$$\text{Nilai tertinggi} = 5$$

$$\text{Nilai terendah} = 1$$

$$\begin{aligned}\text{Interval} &= \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah kelas}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8\end{aligned}$$

Dari interval 0.80 bisa ditentukan kriteria iklim organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja sebagai berikut.

$$1,00 - 1,80 = \text{Sangat Buruk}$$

$$1,81 - 2,60 = \text{Buruk}$$

$$2,61 - 3,40 = \text{Cukup}$$

$$3,41 - 4,20 = \text{Baik}$$

$$4,21 - 5,00 = \text{Sangat Baik}$$

Iklim organisasi merupakan variabel bebas ( $X_1$ ) dalam penelitian ini. Hasil dari penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 8 dimana variabel iklim organisasi diukur dengan menggunakan 5 item pernyataan yang berhubungan dengan iklim organisasi yang dirasakan guru.

Berdasarkan Tabel 8 total rata-rata skor untuk variabel iklim organisasi adalah 4,05 yang berarti bahwa secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang baik terhadap item pernyataan pada variabel iklim organisasi. Indikator ketiga merupakan indikator yang mempunyai skor rata-rata tertinggi



yaitu mendapat penghargaan saat dapat menyelesaikan tugas dengan baik, hasil ini menunjukkan bahwa guru mendapat penghargaan saat dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Selain itu juga diperoleh nilai skor rata-rata terendah pada pernyataan mendapat dukungan dari rekan kerja, meskipun mendapatkan persepsi baik skor ini belum maksimal sehingga perlu mendapatkan perhatian oleh manajemen SMA 1 Gianyar.

**Tabel 8.**  
**Jawaban Responden Tentang Iklim Organisasi Pada SMA 1 Gianyar**

No	Pernyataan	Proporsi jawaban Responden					Rata-rata	Keterangan
		5	4	3	2	1		
1	Di tempat saya bekerja uraian tugas didefinisikan secara jelas dan atau terstruktur dengan baik.	29	26	14	0	0	4,22	Baik
2	Saya memiliki tanggung jawab besar terhadap apa yang saya kerjakan.	17	30	18	4	0	3,87	Baik
3	Saya mendapat penghargaan saat dapat menyelesaikan tugas dengan baik	31	25	12	1	0	4,25	Baik
4	Saya mendapatkan dukungan oleh rekan kerja	15	31	21	2	0	3,86	Baik
5	Saya merasa bangga menjadi anggota dalam tempat ini .	25	27	14	3	0	4,07	Baik
<b>Rata-rata variabel</b>							<b>4,05</b>	<b>Baik</b>

Sumber: Data primer diolah, 2016

Stres kerja merupakan variabel bebas ( $X_2$ ) dalam penelitian ini. Hasil dari penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 9 dimana variabel stres kerja diukur dengan menggunakan 5 item pernyataan yang berhubungan dengan stres kerja yang dirasakan guru.

Berdasarkan Tabel 9 total rata-rata skor untuk variabel stres kerja adalah 3,34 yang berarti bahwa secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang cukup terhadap item pernyataan pada variabel stres kerja. Indikator kelima merupakan indikator yang mempunyai skor rata-rata tertinggi yaitu dapat

beradaptasi dengan baik terhadap berbagai bentuk perubahan dalam organisasi, hasil tersebut menunjukkan bahwa guru-guru dapat dengan baik beradaptasi terhadap berbagai bentuk perubahan dalam organisasi. Selain itu juga diperoleh nilai skor rata-rata terendah pada pernyataan terbebani jika ada tekanan waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya meskipun mendapatkan persepsi cukup skor ini belum maksimal sehingga perlu mendapatkan perhatian oleh manajemen SMA 1 Gianyar.

**Tabel 9.**  
**Jawaban Responden Tentang Stres Kerja Pada SMA 1 Gianyar**

No	Pernyataan	Proporsi jawaban Responden					Rata-rata	keterangan
		5	4	3	2	1		
1	Saya terbebani dengan beban kerja lebih yang diberikan oleh pemimpin	9	24	13	20	3	3,23	Cukup
2	Saya terbebani jika ada tekanan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan	11	17	17	20	4	3,16	Cukup
3	Saya akan kecewa apabila tidak mendapatkan umpan balik dari pekerjaan yang saya lakukan	13	21	15	14	6	3,30	Cukup
4	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik walaupun tidak ada wewenang yang cukup untuk melaksanakan tanggung jawab.	13	20	25	7	4	3,45	Baik
5	Saya dapat beradaptasi dengan baik terhadap berbagai bentuk perubahan dalam organisasi	14	20	26	9	0	3,57	Baik
<b>Rata-rata variabel</b>						<b>3,34</b>	<b>Cukup</b>	

Sumber: Data primer diolah, 2016

Kepuasan kerja merupakan variabel terikat (Y) didalam penelitian ini. Hasil dari penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 10 dimana variabel kepuasan kerja diukur dengan menggunakan 5 item pernyataan yang berhubungan dengan kepuasan kerja yang dirasakan guru SMA 1 Gianyar.

Berdasarkan Tabel 10 total rata-rata skor untuk variabel kepuasan kerja adalah 4,20 yang berarti bahwa secara keseluruhan responden mempunyai

persepsi yang baik terhadap item pernyataan pada variabel kepuasan kerja. Indikator kelima merupakan indikator yang mempunyai skor rata-rata tertinggi yaitu dapat senang dengan hubungan yang baik dengan rekan kerja, maka menunjukkan bahwa guru mempunyai hubungan yang baik dengan rekan kerja. Selain itu juga diperoleh nilai skor rata-rata terendah pada pernyataan Adanya Kesempatan untuk memperoleh promosi, meskipun mendapatkan persepsi cukup skor ini belum maksimal sehingga perlu mendapatkan perhatian oleh manajemen SMA 1 Gianyar.

**Tabel 10.**  
**Jawaban Responden Tentang Kepuasan Kerja Pada SMA 1 Gianyar**

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden					Rata-rata	Keterangan
		5	4	3	2	1		
1	Pekerjaan yang saya kerjakan sangat menarik atau sesuai dengan kepribadian saya	21	35	13	0	0	4,12	Baik
2	Saya puas dengan gaji yang saya terima untuk tanggung jawab pekerjaan saya	20	23	21	5	0	3,84	Baik
3	Adanya Kesempatan untuk memperoleh promosi	20	24	15	5	0	3,39	Baik
4	Saya puas dengan atasan saya	21	29	16	3	0	3,99	Baik
5	Saya senang dengan hubungan yang baik dengan rekan kerja.	30	26	13	0	0	4,25	Baik
<b>Rata-rata variabel</b>							<b>4,02</b>	<b>Baik</b>

Sumber: Data primer diolah, 2016

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam residual dari model regresi variabel bebas dan variabel terikat atau keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Model yang baik memiliki distribusi residual yang normal atau mendekati normal. Dengan melihat hasil uji *SPSS* kesimpulan dapat ditarik dengan melihat sig. (*2-tailed*). Jika sig. (*2-tailed*). Lebih besar dari level signifikansi yang dipakai yaitu 0.05 disimpulkan residual yang dianalisis berdistribusi normal. Hasil uji normalitas akan disajikan dalam Tabel 11 berikut.

**Tabel 11.**  
**Uji Normalitas**

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	69
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0,934
<i>Asymp.Sig.(2-tailed)</i>	0,347

*Sumber:* Data primer diolah, 2016

Tabel 11 menunjukkan bahwa nilai asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,347. Karena nilai asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,347 lebih besar dari pada  $\alpha$  (0,05) maka dapat diinterpretasikan bahwa residual dari model telah berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Cara mendeteksi ada atau tidaknya korelasi antar sesama variabel bebas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* lebih dari 0,1 atau VIF kurang dari 10, maka dikatakan tidak ada multikolinearitas.

**Tabel 12.**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

No	Variabel	Tolerance	Vif
1	Iklim organisasi (X <sub>1</sub> )	0,364	2,745
2	Stres kerja (X <sub>2</sub> )	0,364	2,745

*Sumber:* Data primer diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 12 diketahui bahwa nilai *tolerance* diatas 0,1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) variabel bebas kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas. Ini berarti model tersebut layak digunakan untuk memprediksi.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain yang dilakukan dengan uji *Glejser*. Model regresi yang

baik adalah yang tidak mengandung gejala heteroskedastisitas atau mempunyai varian yang homogen. Jika tidak ada satu pun variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap nilai *absolute residual* atau nilai signifikansinya diatas 0,05 maka tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

**Tabel 13.**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

No	Variabel	t <sub>hitung</sub>	Sig.
1	Iklim organisasi (X <sub>1</sub> )	1,021	0,311
2	Stres kerja (X <sub>2</sub> )	1,163	0,249

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 13 diketahui bahwa nilai Sig. variabel independen berada di atas 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap *absolute residual*. Jadi, model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas. Sehingga layak digunakan untuk memprediksi.

Model analisis linear berganda digunakan untuk mencari koefisien regresi yang akan mengetahui ketergantungan satu variabel terikat dengan satu atau lebih variabel bebas. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 14.

$$Y = 0,000 + 0,710 X_1 - 0,206 X_2$$

Nilai koefisien regresi iklim organisasi (X<sub>1</sub>) sebesar 0,710 memiliki arti iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan guru SMA 1 Gianyar, bila nilai iklim organisasi (X<sub>1</sub>) naik maka nilai dari kepuasan kerja (Y) akan mengalami peningkatan. Nilai koefisien regresi stres kerja (X<sub>2</sub>) sebesar -0,206 memiliki arti stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan guru SMA 1 Gianyar, bila nilai stres kerja (X<sub>2</sub>) naik maka nilai dari kepuasan kerja (Y) akan mengalami penurunan begitu pula sebaliknya bila nilai stres kerja (X<sub>2</sub>) turun maka nilai dari kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan.

**Tabel 14.**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	Constant	0,000	0,057		1,000
	Iklim organisasi	0,710	0,096	0,710	0,000
	Stres kerja	-0,206	0,096	-0,206	0,035
<b>R</b>					<b>0,883</b>
<b>R Square</b>					<b>0,779</b>
<b>F Statistik</b>					<b>116,589</b>
<b>Signifikansi</b>					<b>0,000</b>

Sumber: Data primer diolah, 2016

Pada penelitian ini, koefisien korelasi yang digunakan adalah nilai dari R karena nilai R dapat digunakan untuk mengukur seberapa kuat hubungan antara kedua variabel (Ghozali, 2012:97). Untuk melihat seberapa besar kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel iklim organisasi dan stres kerja dapat dilihat pada Tabel 14.

Nilai koefisien korelasi  $R = 0,883$  dibandingkan dengan interpretasi menurut Sugiyono (2014:250) berikut.

0,00 – 0,199 = sangat rendah

0,20 – 0,399 = rendah

0,40 – 0,599 = sedang

0,60 – 0,799 = kuat

0,80 – 1,000 = sangat kuat

Karena nilai  $R = 0,883$  berada di antara nilai 0,80 – 1,000 maka dapat disimpulkan hubungan antara iklim organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja sangat kuat. Kemudian untuk melihat nilai koefisien determinasi yaitu seberapa besar persentase kontribusi iklim organisasi dan stres kerja mempengaruhi kepuasan kerja dapat dilihat dari nilai dari *R Square* sebesar 0,779

memiliki arti bahwa secara bersama sama iklim organisasi dan stres kerja memberi pengaruh variabel kepuasan kerja sebesar 77,9 persen, sedangkan sisanya sebesar 22,1 persen dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

Hasil uji F dapat dijelaskan dengan nilai signifikansi  $anova < \alpha = 0,05$  maka model ini dikatakan layak atau variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat, hasil uji F dapat dilihat dalam Tabel 14. Berdasarkan Tabel 14 menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$  maka model regresi linear berganda layak digunakan sebagai alat analisis untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian hipotesis yang menggunakan uji t untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu iklim organisasi dan stres kerja terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Apabila nilai sig  $< 0,05$  maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat

Berdasarkan Tabel 13 nilai t hitung sebesar 0,701 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil daripada  $\alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak. Hasil ini mendukung hipotesis  $H_1$  yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru SMA 1 Gianyar. Berdasarkan Tabel 13 nilai t hitung sebesar -0,206 dan nilai signifikansi sebesar 0,035 lebih kecil daripada  $\alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak. Hasil ini mendukung hipotesis  $H_2$  yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja guru SMA 1 Gianyar.

Hasil penelitian membuktikan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil ini sesuai dengan hipotesis satu ( $H_1$ ) yang

menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. mengidentifikasi bahwa iklim organisasi yang baik akan dapat meningkatkan kepuasan kerja guru. Temuan ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari (2009), Lubis (2012), Permadi dan Utama (2016) yang menemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Temuan yang serupa juga dikemukakan oleh Bianca dan Susihono (2012), yang menemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hasil ini sesuai dengan hipotesis dua ( $H_2$ ) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut mengidentifikasi bahwa stres kerja yang rendah akan dapat meningkatkan kepuasan kerja guru. Temuan ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Mansoor *et al.* (2011), Iqbal (2012), Kerambut (2012), Wibowo dkk. (2015) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Temuan yang serupa juga dikemukakan oleh Dewi dkk. (2014), yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka simpulan yang diperoleh adalah iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin baik iklim organisasi yang dirasakan maka dapat meningkatkan kepuasan kerja guru SMA 1 Gianyar. Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan



kerja. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin rendah stres kerja yang dirasakan guru maka dapat meningkatkan kepuasan kerja guru SMA 1 Gianyar.

Saran dan keterbatasan penelitian menghasilkan saran yang berkaitan dengan iklim organisasi, stres kerja, dan kepuasan kerja guru SMA 1 Gianyar yaitu Manajemen SMA 1 Gianyar harus dapat membangun iklim organisasi yang baik dengan memberikan kesempatan kepada guru untuk saling berinteraksi agar tidak ada kesenjangan antara guru senior dan guru junior sehingga terciptanya hubungan yang harmonis antar rekan kerja seperti mengadakan acara lomba-lomba antar guru dan acara keakraban sehingga dapat mengurangi kesenjangan antar guru. Manajemen SMA 1 Gianyar dalam pemberian tugas sebaiknya memberikan waktu yang cukup dan tidak memberikan tekanan atau tuntutan waktu yang tidak wajar agar guru dapat menyelesaikan tugasnya tanpa harus terburu buru sehingga dapat mengurangi stres kerja yang dirasakan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya. Manajemen SMA 1 Gianyar sebaiknya dalam memberikan kenaikan pangkat atau promosi tidak tebang pilih sehingga siapapun guru tersebut berhak memperoleh kesempatan promosi yang adil dan sesuai dengan prestasi dan kemampuan yang dimilikinya sehingga nantinya dapat meningkatkan kepuasannya. Untuk peneliti selanjutnya agar variabel siswa perlu ditambahkan di dalam penelitian mengenai kepuasan kerja guru di sekolah dikarenakan peran siswa sangat besar di dalam memberikan kepuasan kerja guru. Untuk peneliti selanjutnya dimensi iklim organisasi yang berkaitan dengan penghargaan harus diimbangi dengan sanksi atau hukuman dikarenakan tanpa

adanya pemberian sanksi yang jelas maka iklim organisasi yang baik tidak dapat terwujud.

## REFERENSI

- Aziri, B. 2011. Job Satisfaction A Literature Review. *Managemen Research and Practice*, 3(4): 77-86.
- Bianca, Audra., dan Wahyu Susihono. 2012. Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, *Jurnal Spectrum Industri*, 10 (2): 108-199.
- Cahyono, Dwi Han. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja, Konflik Kerja, Stres Kerja, Serta Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom Indonesia Tbk, Area Denpasar. *Jurnal Buletin Studi Ekonomi*, 19(1): 39-48.
- Cekmecelioglu, Hulya Gunduz., and Ayse Gunseland Tugce Ulutas. 2012. Effects Of Emotional Intelligence On Job Satisfaction: An Empirical Study On Call Center Employees. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58(2):363-369.
- Chaudhry, Abdul Qayyum. 2012. The relationship between occupational stress and job satisfaction: The case of Pakistan Universities. *International Education Studies*, 5(3): 212-221.
- Dewi, Chadek Novi Charisma., I Wayan Bagia., Dan Gede Putu Agus Jana Susila. 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.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan Keenam. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Han, Che., dan I Gusti Salit Ketut Netra. 2014. Pengaruh Konflik Terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(8): 2150-2166.
- Hasibuan, Malayu SP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Iqbal Muhammad. 2012. Impact of Job Stress on Job Statisfaction Among Air Traffic Controller of Civil Auiantion Authority An empirical Study From Pakistan. *Internasional Journal of Human Reseorce Studies*, 2 (2):53-70.

- Karimi, Roohangiz., and Farhad Alipour. 2011. Reduce Job stress in Organizations: Role of Locus of Control, *International Journal of Business and Social Science*, 2(18): 130-143.
- Kerambut, Chistien A. 2012. Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Prawat Unit Rawat Inap RS Panti Waluya Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(3): 655-668.
- Koswara, Reza Purwa. 2012. Iklim Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja. *Skripsi*. Universitas Komputer Indonesia.
- Leung, wee lee., Frank H.Fu., dan Lynda Rasdel. 2012. Manajerial Stres And Job Satisfaction in the Sport and Recreation Industry in Hongkong. *Women in Sport and Physical Activity Journal*, 21 (1): 15-23.
- Liana, Yuyuk. 2012. Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru, *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 1(2): 15-30.
- Lubis, Yusniar, 2012. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Iklim Organisasi terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan. *Trikonomika*, 11(2): 212-228.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: ANDI.
- Mansoor, Muhammad., Sabtain Fida., Saima Nasir., and 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): 50-56.
- Meeusen, Vera C. H., Karen van Dam., Chris Brown-Mahoney., Andre A. J. van Zundert., dan Hans T. A. Knape. 2011. Work Climate Related to Job Satisfaction Among Dutch Nurse Anesthetists. *AANA Journal*, 79(1): 63-70.
- Mostafai, Afshinfar. 2012. A Comparation Between stress and job satisfaction in nurses and employee. *Jurnal Annals of Biological Research*, 3(6): 2888-2892.
- Permadi, Kadek Doddy Dharma., Dan I Wayan Mudiarta Utama. 2016. Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Rakyat Indonesia. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(10): 6201-6228.
- Putra, I Gusti Ayu Yuliana Lestari., Dan I Nyoman Sudharma. 2016. Pengaruh Iklim Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(9): 5524-5553.

Rahimic, Zijada. 2013. Influence of Organizational Climate on Job Satisfaction in Bosnia and Herzegovina Companies. *Internasional Business Research*, 6(3): 129-139.

Rini. 2010. Pendekatan yang digunakan dalam mengatasi Stres Kerja pada Suatu Organisasi. *Jurnal ilmiah*, 11 (3): 8-12.

Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori dan Praktik*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.

Safaria, Triantoro. 2011. Peran Religious Coping Sebagai Moderator dari Job Insecurity Terhadap Stres Kerja pada Staf Akademik. *Humanitas*, 3 (2): 156-170.

Sari, Elviera. 2009. Pengaruh Kompensasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Bisnis & Birokrasi, Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisasi*, 16(1): 18-24.

Sarjana, Sri. 2012. Pengaruh Supervisi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal pendidikan*, 42(2): 173-186.

Stafylal, Amalia., Georgiakaltsidou., dan Nikolas Spyridis. 2013. Gender Differences in work stress, Related to Organizational Conflict and Organizational Constraints : An Empirical Research. *Internasional. Jurnal of Economic Science and Applied Research*, 6(1): 91-101.

Styawahyuni, Ari., dan Md Yuniari. 2014. Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, hal:1590-1603.

Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta: Bandung.

Susanty, ETTY. 2012. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan Pada Universitas Terbuka. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 8(2):121-134.

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.

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): 1-14.

Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja*, Edisi keempat, Rajawali Pers: Jakarta.

- Wibowo, I Gede Putro., Gede Riana., Dan Made Surya Putra. 2015. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(2): 125-14.
- Widyaningrum, Mahmudah Enny. 2010. Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen dan Organizational Citizenship Behaviour Pegawai (Studi Kasus Di Rumah Sakit Bersalin Pura Raharja Surabaya). *Majalah Ekonomi*, hal: 100-118.
- Wirawan, Nata. 2002. *Cara Mudah Memahami Statistik 2 Statistik Inferensial*.