

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU PADA SMP NEGERI 1 BANJARANGKAN KLUNGKUNG

Cokorda Agung Satya Pramantha⁽¹⁾, I Wayan Widnyana⁽²⁾, I Gst Ngr Bagus Gunadi⁽³⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: wywid@unmas.ac.id

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of organizational climate and job stress on teacher job satisfaction. The success of a teacher in providing knowledge cannot be separated from the factor of whether the teacher is satisfied in doing his job, because teacher dissatisfaction at work has an impact on the teaching and learning process that is not optimal. The existence of a good organizational climate will be able to lead to job satisfaction, teachers who are in a good and conducive organizational climate will be able to create teacher initiatives to want to do an activity and work that is an obligation and also do not hesitate to carry out tasks outside of their work. Teacher job satisfaction also has something to do with work stress, stress forces a person to deviate from normal functions due to changes that interfere with or improve physiological and psychological conditions, so they are forced to deviate from normal functions. This research was conducted at SMP Negeri 1 Banjarangkan which is located at Jalan Lettu Ida Bagus Puja. The sample in this study was as many as 61 teachers with the sample being taken using the population or census method. The analytical tool used is multiple linear regression analysis. The results showed that the organizational climate had a positive and significant effect on teacher job satisfaction. And work stress has a negative and significant effect on teacher job satisfaction. Then the organizational climate and work stress together have an effect of 78.7% on teacher job satisfaction.

Keywords: *Organizational Climate, Job Stress, Teacher Job Satisfaction*

I. PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas pendidikan membutuhkan peranan guru sebagai tenaga pendidik, oleh sebab itu dibutuhkan lingkungan kerja yang baik guna dapat membuat kenyamanan dan kepuasan guru di dalam mengadakan proses belajar mengajar. 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. Gaol L. (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja

adalah evaluasi seseorang secara keseluruhan dari menerima atau tidak menerima lingkungan kerjanya.

SMP Negeri 1 Banjarangkan merupakan salah satu SMP yang terdapat di Kecamatan Banjarangkan-Klungkung. Sekolah ini bertempat di jalan Lettu Ida Bagus Pudja dan berdiri pada tahun 1973 sampai sekarang. Sekolah ini merupakan salah satu sekolah yang digemari di Kecamatan Banjarangkan 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. Han dan Netra (2014) menyatakan rendahnya kepuasan kerja dapat dilihat dari masih adanya guru yang sering datang terlambat dan pulang mendahului jam kerja yang menunjukkan rasa ketidakpuasan individu dalam bekerja. Penurunan kepuasan kerja guru pada SMP Negeri 1 Banjaringan dapat dilihat melalui data keterlambatan. Berdasarkan data yang diperoleh di SMP Negeri 1 Banjaringan di tahun 2020 pada triwulan I terjadi 21, keterlambatan meningkat di triwulan II menjadi 23 keterlambatan, namun menurun pada triwulan III menjadi 18 keterlambatan dan pada triwulan IV meningkat menjadi 26 keterlambatan.

Selain itu terdapat delapan jenis golongan guru di SMP Negeri 1 Banjaringan. 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.

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. Iklim organisasi yang tidak baik pada SMP Negeri 1 Banjaringan 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.

Rendahnya kepuasan kerja ada hubungannya dengan stres kerja.

Kerambut (2012) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Stres adalah tekanan yang berpengaruh terhadap keadaan fisik ataupun psikis, tekanan tersebut adalah keadaan yang dapat bersumber dari dalam ataupun dari luar diri seseorang (Cahyono,2014). Stres kerja yang terjadi pada SMP Negeri 1 Banjaringan dapat dilihat melalui beban kerja yang dirasakan oleh guru. Guru mengajar selama 6 hari yaitu hari senin sampai sabtu. Pada hari minggu yang seharusnya libur tetapi ada saja tugas yang diberikan oleh kepala sekolah sehingga menyita hari libur guru. Selain itu perkembangan globalisasi menuntut guru harus dapat mengerti akan teknologi, maka membuat guru harus memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan kepala sekolah untuk dapat melakukan pekerjaan dengan perangkat elektronik, kemudian sistem mengajar dengan mematuhi protokol kesehatan tentunya membuat guru harus mengajar ekstra agar para murid merasa aman ketika diberikan pembelajaran.

II. KAJIAN PUSTAKA

1. Iklim Organisasi

French dalam Gary Desler (2012) berpendapat bahwa iklim organisasi adalah sesuatu yang dapat diukur, merupakan kumpulan persepsi dari para anggota organisasinya tentang aspek-aspek di kehidupan kerjanya yang mempengaruhi motivasi dan perilaku mereka, khususnya kebudayaan di dalam organisasi, gaya kepemimpinan yang berlaku, tingkatan atau derajat struktur, dan praktek-praktek serta kebijakan-kebijakan personalia. 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.

Stringer (2002) mengemukakan ada 5 (lima) indikator iklim organisasi:

- a. Struktur
Struktur organisasi merefleksikan perasaan individu mengenai peran dalam pembagian tugas yang jelas dalam lingkungan organisasi. Indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai struktur organisasi.
- b. Tanggung Jawab
Tanggung jawab merefleksikan perasaan seseorang bahwa mereka terlibat dalam proses pekerjaan yang sedang berjalan. Indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai tanggung jawab.
- c. Penghargaan
Penghargaan mengindikasikan perasaan individu yang merasa dihargai dengan diberikan imbalan karena telah berkerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai penghargaan.
- d. Dukungan
Dukungan merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung di antara kelompok kerja. Indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai dukungan.
- e. Komitmen
Komitmen merefleksikan perasaan bangga pegawai memiliki organisasinya. Indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai komitmen.

2. Stres Kerja

Handoko (2001) mengemukakan stres sebagai suatu kondisi ketegangan yang dapat memengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi emosi seseorang. 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. Dengan demikian stres dapat 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.

Indikator dari stres kerja menurut Robbins dalam Amalia (2013) yaitu:

- a. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
- b. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
- c. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
- d. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
- e. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

3. Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Menurut Robbins (2003), kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dan jumlah

yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Bangun (2012) menyatakan kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Dengan kepuasan kerja, seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu memberikan kepuasan bagi pelakunya. Dapat di simpulkan bahwa kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan yang memandang pekerjaan mereka, dan kepuasan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut Ass'ad (2003) indikator - indikator kepuasan kerja antara lain kepuasan terhadap pekerjaan, upah/gaji, promosi, rekan kerja dan pengawasan. Adapun penjelasan masing-masing indikator adalah kepuasan terhadap:

- a. Pekerjaan
Pekerjaan merupakan kecocokan seseorang dalam melakukan kegiatan yang sesuai dengan ketrampilan yang dimiliki serta kebanggaan akan tugas dan tanggung jawab yang dimiliki.
- b. Upah/Gaji
Upah/gaji merupakan kebutuhan dasar seorang untuk memenuhi kebutuhan hidup termasuk insentif yang diperoleh. Gaji yang diterima guru merupakan peran penting dalam memotivasi guru untuk memiliki kepuasan kerja yang tinggi pula.
- c. Promosi
Promosi jabatan merupakan kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja. Promosi jabatan yang dilakukan

secara transparan dan bersaing secara sehat, hal ini akan mendorong seseorang termotivasi untuk mencapai prestasi yang tinggi, sehingga akan mempengaruhi kepuasan kerja.

d. Rekan Kerja

Hubungan rekan kerja yaitu hubungan guru dengan guru atau pun dengan kepala sekolah merupakan salah satu faktor penyelesaian pekerjaan secara ringan, jika dari hubungan rekan kerja saling membantu dan pekerjaan yang sulit dapat dilakukan dalam bentuk tim kerja. Hal ini karena ketidakharmonisan hubungan rekan kerja diatas akan berakibat ketidakpuasan dalam bekerja.

e. Pengawasan

Bagi guru, supervisor dianggap sebagai atasannya, supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over. Hubungan antara guru dengan pihak kepala sekolah sangat penting artinya koordinasi yang dibangun dengan baik antara kepala sekolah dengan guru, maka akan meningkatkan kepuasan guru. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui pengawasan dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan

III. METODELOGI PENELITIAN

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada SMP Negeri 1 Banjarangkan yang beralamat di Jalan Lettu Ida Bagus Puja. Lokasi ini dipilih karena terdapat permasalahan untuk diteliti mengenai iklim organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja guru.

2. Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua guru SMP

Negeri 1 Banjarnegara sebanyak 61 orang. Metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode populasi atau sensus dimana semua populasi dipakai sebagai sampel. Sehingga dapat dijelaskan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 61 orang guru.

3. Teknik Analisis Data

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan Iklim Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta mengetahui variabel mana diantara Iklim Organisasi dan Stres Kerja yang paling besar pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja.

Rumus (Sugiyono, 2012) :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

Y = Variabel Terikat (Kepuasan Kerja)

a = Nilai Konstanta

X₁ = Iklim Organisasi

X₂ = Stres Kerja

b₁, b₂ = Koefisien regresi.

b. Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengukur kuat lemahnya hubungan antara Iklim Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

c. Analisis Determinasi

Analisis ini dipergunakan untuk mengetahui variasi hubungan antara Iklim Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja yang dinyatakan dalam persentase.

d. Uji F

Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan

antara Iklim Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan.

1) Bila sig. F > 0,05 (5%) maka H₀ diterima atau H_a ditolak, berarti secara simultan tidak ada pengaruh signifikan antara Iklim Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

2) Bila sig. F ≤ 0,05 (5%) maka H₀ ditolak atau H_a diterima, berarti secara simultan ada pengaruh signifikan antara Iklim Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

e. Uji t

Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial antara Iklim Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan.

1) Bila sig. t > 0,05 (5%) maka H₀ diterima atau H_a ditolak, berarti secara parsial tidak ada pengaruh positif/negatif dan signifikan antara Iklim Organisasi atau Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

2) Bila sig. t ≤ 0,05 (5%) maka H₀ ditolak atau H_a diterima, berarti secara parsial ada pengaruh positif/negatif dan signifikan antara Iklim Organisasi atau Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

IV. HASIL PENELITIAN

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 6.062 | 1.831 | | 3.310 | .002 |
| Iklim Organisasi | .811 | .060 | .840 | 13.460 | .000 |
| Stres Kerja | -.248 | .111 | -.139 | -2.223 | .030 |

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2021

Berdasarkan nilai-nilai pada Tabel 1, maka persamaan regresi linier berganda akan menjadi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 6,062 + 0,811 X_1 + -0,248 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, diperoleh persamaan garis regresi yang memberikan informasi bahwa:

$a = 6,062$, artinya apabila tidak ada perhatian terhadap Iklim Organisasi dan Stres Kerja, atau nilainya konstan, maka besarnya Kepuasan Kerja Guru adalah tetap.

$b_1 = 0,811$, artinya apabila Stres Kerja dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya Iklim Organisasi akan diikuti oleh meningkatnya Kepuasan Kerja Guru.

$b_2 = -0,248$, artinya apabila Iklim Organisasi dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya Stres Kerja akan

diikuti oleh menurunnya Kepuasan Kerja Guru.

Dari persamaan di atas maka dapat di jelaskan arah hubungan variabel Iklim Organisasi terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja Guru adalah positif. Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah, dimana apabila Iklim Organisasi ditingkatkan, maka akan diikuti oleh meningkatnya Kepuasan Kerja Guru Pada SMP Negeri 1 Banjarnagran, begitu sebaliknya. Dari persamaan di atas juga dapat di jelaskan arah hubungan variabel Stres Kerja terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja Guru adalah negatif. Koefisien regresi yang bertanda negatif menunjukkan adanya pengaruh yang berlawanan arah, dimana apabila Stres Kerja ditingkatkan, maka akan diikuti oleh menurunnya Kepuasan Kerja Guru Pada SMP Negeri 1 Banjarnagran, begitu sebaliknya.

2. Analisis Korelasi Berganda

Tabel 2
Hasil Analisis Korelasi Berganda
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .891 ^a | .794 | .787 | 1.99235 |

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2021

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 2 didapat hasil koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,891. Berdasarkan pedoman untuk

memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2012) bahwa koefisien korelasi berganda sebesar 0,891 berada antara 0,800 –

- 1,000 yang berarti korelasi adalah sangat kuat.
3. Koefisien Determinasi

Tabel 3
Hasil Analisis Determinasi
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .891 ^a | .794 | .787 | 1.99235 |

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2021

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 3 diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,787. Ini berarti besarnya kontribusi antara Iklim Organisasi

dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru adalah sebesar 78,7% sedangkan sisanya 21,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

4. Uji F

Tabel 4
Hasil Uji F
ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 Regression | 889.411 | 2 | 444.705 | 112.032 | .000 ^b |
| Residual | 230.229 | 58 | 3.969 | | |
| Total | 1119.639 | 60 | | | |

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2021

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4, diperoleh nilai F hitung 112,032 dan signifikansi F adalah $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa Iklim Organisasi dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh

signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru. Hal tersebut juga berarti semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh nyata secara bersama – sama terhadap variabel dependen.

5. Uji t

Tabel 5
Hasil Uji T
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 6.062 | 1.831 | | 3.310 | .002 |
| Iklim Organisasi | .811 | .060 | .840 | 13.460 | .000 |
| Stres Kerja | -.248 | .111 | -.139 | -2.223 | .030 |

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2021

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5 dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk Iklim Organisasi adalah 13,460

dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru. Hal tersebut juga berarti bahwa

hipotesis yang menyatakan Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru dapat diterima.

- b. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk Stres Kerja adalah -2,223 dan signifikansi sebesar $0,030 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis yang menyatakan Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru dapat diterima.

V. PENUTUP

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang dikemukakan, maka dapat ditarik kesimpulan adalah sebagai berikut :

1. Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMP Negeri 1 Banjarangkan, ini berarti bahwa semakin baik Iklim Organisasi maka Kepuasan Kerja Guru pada SMP Negeri 1 Banjarangkan juga akan meningkat.
2. Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMP Negeri 1 Banjarangkan, ini berarti semakin tinggi Stres Kerja maka Kepuasan Kerja Guru pada SMP Negeri 1 Banjarangkan akan menurun.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. 2003. *Psikologi Industri*, Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberty.
- Bangun, Wilson. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- 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.
- Gary Desler (2012). *Manajem Sumber Daya Manusia (Edisi Bahasa Indonesia)*, Prentice Hall, Inc
- Gaol L, Jimmy. 2014. *A to Z Human Capital : Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Grasindo : Jakarta
- Han, Che., dan I Gusti Alit Ketut Netra. 2014. Pengaruh Konflik Terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(8): 2150-2166.
- Handoko, H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Kurniasari, Devi dan Abdul Halim. (2013), "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas Pasar Unit Pasar Tanjung Kabupaten Jember," *Jurnal Ilmu Ekonomi*, Vol. 8, No.2
- 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.
- Rahimic, Zijada. 2013. Influence of Organizational Climate on Job Satisfaction in Bosnia and Herzegovina Companies. *Internasional Business Research*, 6(3): 129-139.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Stafylal, Amalia., Georgiakaltsidou., dan Nikolas Spyridis. 2013. Gender Differences in work stress, Related

to Organizational Conflict and Organizational Constraints : An Empirical Research. *Internasional Journal of Economic Science and Applied Research*, 6(1): 91-101

Stringer, Robert. 2002. *Leadership and Organizational Climate*. New Jersey: Prentice Hall.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.