

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SMP NEGERI 1 KINTAMANI BANGLI

I Putu Angga Ginarta Suputra, I Wayan Sujana, Ni Nyoman Ari Novarini

Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan stress kerja terhadap Kepuasan kerja Guru. Metode pengambilan sampel dengan menggunakan metode survey sehingga jumlah responden dalam penelitian ini adalah seluruh Guru yang mengajar di SMP Negeri 1 Kintamani,,Bangli yang berjumlah 69 Orang. Analisis data menggunakan data primer yang didapatkan dari penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang dipergunakan adalah teknik analisis regresi linear berganda, analisis Determinasi, Uji F dan Uji t. Hasil analisis diperoleh terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja, sebaliknya terdapat pengaruh negatif stress kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial. Hasil analisis korelasi diperoleh sebesar 0,729 (positif dan kuat), dan determinasi sebesar 53,2% dan 46,8% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini

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

PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas pendidikan membutuhkan peranan guru sebagai tenaga pendidik, oleh sebab itu dibutuhkan kepuasan kerja guru untuk dapat meningkatkan kualitas guru di dalam mengadakan proses belajar mengajar. 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).

Peranan guru sebagai tenaga pendidik membutuhkan 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. 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).

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).. Mostafai *et al.* (2012) menyatakan terdapat hubungan

signifikan Stres dengan kepuasan kerja. Menurut Timangratuogi (2012) mengungkapkan bahwa stres kerjamemilikihubungan yang negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Latar belakang tersebut menarik untuk peneliti untuk melakukan penelitian, sehingga tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh iklim kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja Guru.

KAJIAN LITERATUR

Kepuasan Kerja

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. Menurut Ass'ad (2010) indikator - indikator kepuasan kerja antara lain kepuasan terhadap pekerjaan, upah/gaji, promosi, rekan kerja dan pengawasan.

Stres Kerja

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 (2016) yaitu: Tuntutan tugas, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

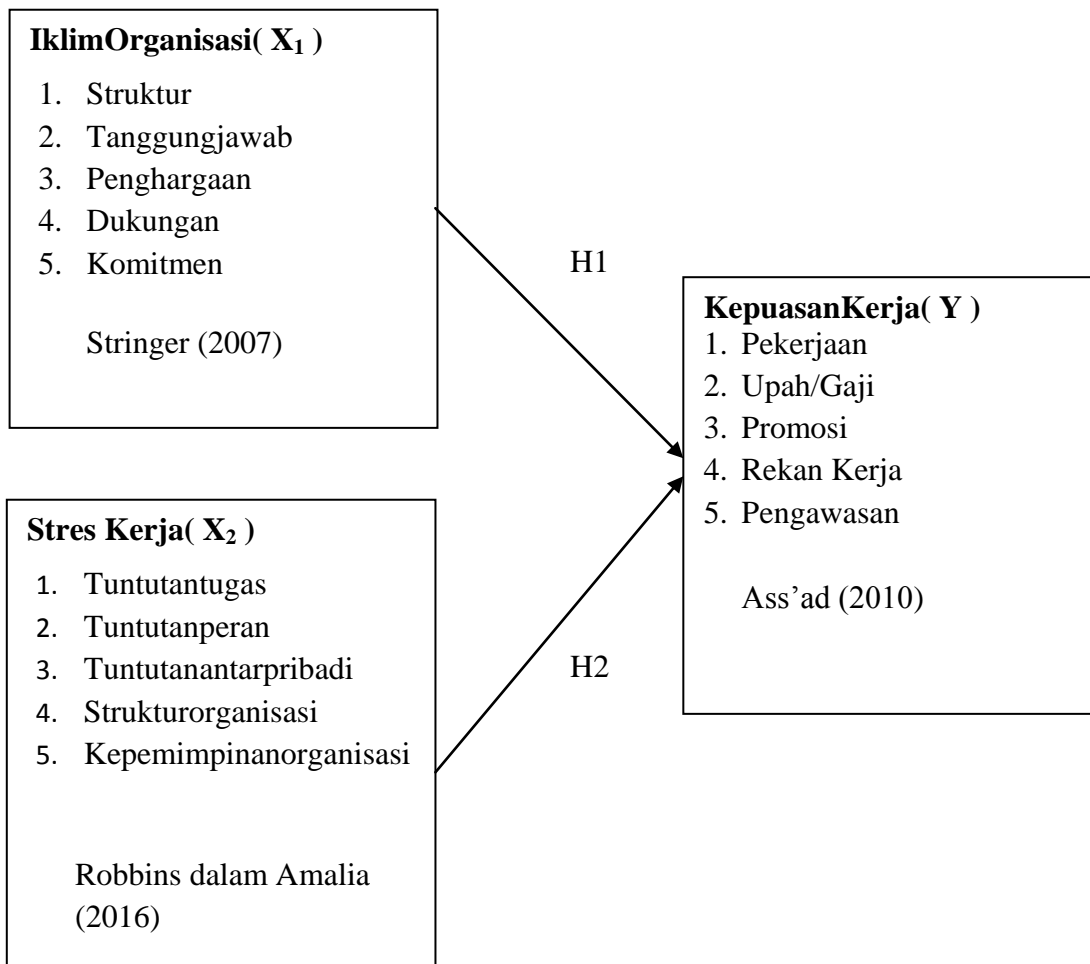
Iklim kerja

Frenc dalam Rachman (2013) 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.

Stringer (2007) mengemukakan ada 5 (lima) indikator iklim organisasi: Struktur organisasi, tanggung Jawab, penghargaan, dukungan, komitmen

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Iklim Organisasi dan Stres Kerjamemilikipengaruhpentingdalammenentukan kepuasan kerja guru (Subawa, 2017). Iklim organisasi yang baikmampumenciptakansuasanakerja yang nyaman, kepuasankerja guru akanmeningkatjikamerekaberadapadaiklim organisasi yang baik dan stress kerja yang minimal. Berdasarkanuraianpemikiran yang telahdisampaikandiatas, makadapatdibuatkerangkapemikiran dari Pengaruh Iklim Organisasi dan Stres KerjaterhadapKepuasanKerja Guru dapatdilihat dalam gambar



Gambar 1

Kerangka Berpikir

Pengaruh Iklm Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMP Negeri 1

Kintamani

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Iklim organisasi merupakan suatu keadaan atau ciri-ciri atau sifat-sifat yang menggambarkan suatu lingkungan psikologis organisasi yang dirasakan oleh orang yang berada dalam lingkungan organisasi tersebut. Iklim organisasi dipengaruhi oleh persepsi anggota yang ada pada organisasi tersebut. 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). Kurnia Sari dan Halim (2013) menyatakan adanya iklim organisasi yang baik akan dapat menimbulkan kepuasan kerja, pegawai yang berada dalam iklim organisasi yang baik dan kondusif akan dapat menciptakan inisiatif pegawai untuk mau melakukan sesuatu kegiatan dan pekerjaan yang menjadi kewajiban dan juga tidak segan-segan untuk melaksanakan tugas diluar pekerjaannya.

H1: Iklim Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMP Negeri 1 Kintamani.

Pengaruh Stres kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Handoko (2001) menyatakan karyawan yang mengalami stres bisa menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah, tidak dapat *relaks*, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif, sehingga berdampak padamunculnya rasa ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Robbins (2003) juga berpendapat bahwa stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan dan memang itulah efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stres itu.

H2: Stress Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMP Negeri 1 Kintamani.

METODE PENELITIAN

Metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. yang dipakai sebagai sampel yaitu sebanyak 69 orang responden pada SMP Negeri 1 Kintamani. Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Analisis data dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, Uji t, Uji F dan Uji Determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi linear berganda

Dasar perhitungan regresi linier berganda dapat dilihat dari lampiran 6, dengan menggunakan program SPSS, maka hasilnya diperoleh sebagai berikut.

Tabel 1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.069	2.190		4.599	.000
X1	.786	.094	.817	8.338	.000
X2	-.268	.119	-.220	-2.247	.028
R = 0,729					
R ² = 0,532					
Signifikansi F = 0,000					

Berdasarkan nilai-nilai tersebut, maka persamaan regresi linier berganda akan menjadi :

$$Y = 10,069 + 0,786X_1 - 0,268X_2$$

$b_1 = 0,786$ apabila iklim organisasi dikatakan satu satuan dengan asumsi stress kerja tetap maka nilai kepuasan kerja akan meningkat.

$b_2 = -0,268$ apabila stress kerja dinaikkan satu satuan dengan asumsi iklim organisasi tetap, maka nilai kepuasan kerja akan menurun.

Besarnya $R^2 = 0,532$ maka besarnya koefisien determinasi adalah 53,2%. Koefisien determinasi 53,2% berarti iklim organisasi dan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 53,2%, sedang sisanya 46,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Uji t (t-test)

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

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.069	2.190		4.599	.000
X1	.786	.094	.817	8.338	.000
X2	-.268	.119	-.220	-2.247	.028

a. Dependent Variable: Y

Signifikansi t-hitung untuk variabel iklim organisasi (X_1) sebesar $0,000 > 0,05$, hal ini berarti H_0 diterima, hal ini menunjukkan iklim organisasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada SMP Negeri 1 Kintamani.

Signifikansi t-hitung untuk variabel stres kerja (X_2) sebesar $0,028 < 0,05$ hal ini berarti H_0 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa stres kerja (X_2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada SMP Negeri 1 Kintamani.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menyatakan bahwa iklim organisasi dan stress kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja Guru di SMP Negeri 1 Kintamani. Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Guru, yang berarti semakin kondusif iklim organisasi maka akan semakin puas guru dalam bekerja. Sedangkan stress kerja menunjukkan pengaruh yang negative terhadap kepuasan kerja guru sehingga stress Guru yang tidak dikelola dengan baik akan menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja yang berakhir pada ketidakpuasan guru dalam bekerja.

IMPLIKASI MANAJERIAL

Dari hasil penelitian tersebut maka pihak sekolah tetap mempertahankan bahkan meningkatkan iklim organisasi di dalam perusahaan dengan adanya iklim organisasi yang baik setiap Guru akan merasa lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya. Demikian juga dengan stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Guru. Pimpinan harus lebih memperhatikan Guru untuk mengurangi stress kerja melalui penyesuaian pekerjaan dengan tingkat kemampuan Guru karena stress kerja yang tinggi dapat menurunkan kepuasan kerja Guru sehingga berdampak pada hasil kerja dan kinerja Guru yang kurang maksimal untuk perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriani, Fitri. 2013. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kepenuhan Hulu. *Jurnal Mahasiswa Prodi SI Manajemen*, 1(1), h:1-23.
- Andriani, Fitriyah. 2012. Analisis tingkat stres kerja karyawan non manajerial pada PT astrazenaca Indonesia. *Skripsi*. Universitas Indonesia, Depok, Indonesia
- Aydogdu, Sinem., And BarisAsikgil. 2011. An Empirical Study Of The Relationship Among Job Satisfaction, Organizational Commitment And Turnover Intention. *International Review Of Management And Marketing*, 1(3), pp.43-53.
- Aziri, B. 2011. Job Satisfaction: A Literature Review. *Managemen Research and Practice*. 3(4), pp: 77-86.
- Bianca, Audra dan Wahyu Susihono, 2012. Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, *Jurnal Spectrum Industri*, 10 (2), h: 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), h: 39-48

- Cekmecelioglu, Hulya Gunduz., and Ayse Günsel and Tugce Ulutas. 2012. Effects Of Emotional Intelligence On Job Satisfaction: An Empirical Study On Call Center Employees. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58(2), pp: 363-369.
- Chaudhry, Abdul Qayyum., 2012. The relationship between occupational stress and job satisfaction: The case of Pakistan Universities. *International Education Studies*.5(3). pp: 212-221