



**PENGARUH IKLIM ORGANISASI, SALARY, DAN STRES KERJA
TERHADAP *JOB SATISFACTION*
(Studi Pada Karyawan Meteor Cell Kota Malang)**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh :

HAVISFAL ALVIANSYAH

NPM. 216.01.08.1364



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PRODI MANAJEMEN

2020

ABSTRAKSI

Alviansyah Havisfal.SKRIPSI.2020.Judul”Pengaruh Iklim Organisasi, *Salary*, dan Stres Kerja terhadap *Job Satisfaction* (Studi pada Karyawan Meteor Cell Kota Malang)

Pembimbing :Drs. ABD. Kodir Djaelani, SE, MM & Khalikussabir, SE, MM

Kata Kunci :Iklim Organisasi, *Salary*, Stres Kerja, *Job Satisfaction*.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Iklim Organisasi, *Salary*, dan Stres Kerja terhadap *Job Satisfaction* karyawan Meteor Cell Kota Malang. Populasi dalam penelitian semua karyawan yang bekerja di Meteor Cell Kota Malang pusat. Sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan Meteor Cell Kota Malang pusat. Adapun Teknik Pengambilan Sampel yang jika kurang dari 100 lebih baik diambil semua maka penelitian ini adalah penelitian sensus. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, nilainya diketahui dengan nilai sig di bawah 0,05, maka H1 diterima, artinya variabel Iklim Organisasi, *Salary* dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan terhadap *Job Satisfaction* . Seperti halnya variabel Iklim Organisasi, yang diketahui dengan nilai sig di bawah 0,05, itu berarti bahwa Iklim Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap *Job Satisfaction* . variabel *Salary* diketahui dengan nilai sig di bawah 0,05, berarti variabel *Salary* berpengaruh secara parsial terhadap *Job Satisfaction*. Sedangkan Variabel Stres Kerja diketahui dengan nilai sig. di atas 0,05, berarti variabel Stres Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap *Job Satisfaction*.



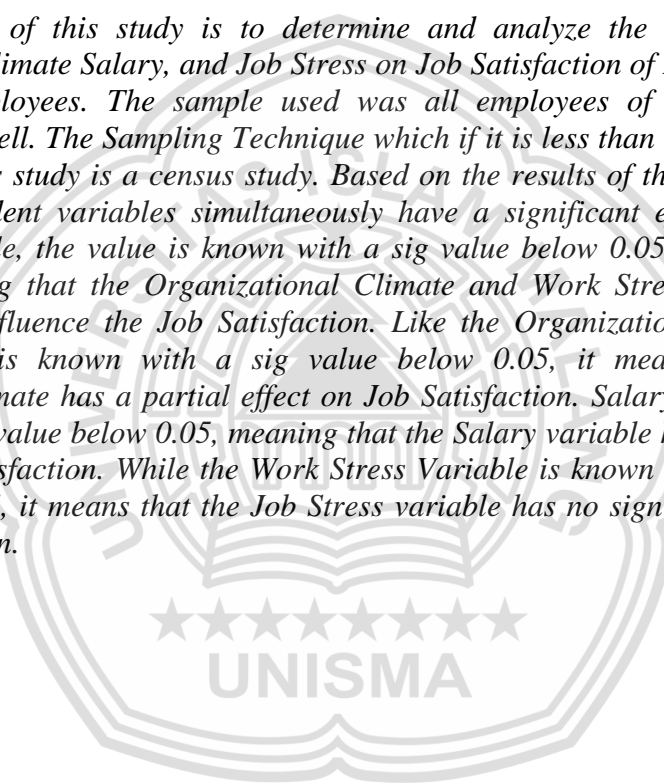
ABSTRACT

Alviansyah Havisfal.THESIS.2020.Title” *The Effect of Organizational Climate, Salary, and Job Stress on Job Satisfaction (Study of Malang City Meteor Cell Employees)*”

Lecture : Drs. ABD. Kodir Djaelani, SE, MM & Khalikussabir, SE, MM

Keyword : *Orgaizational Climate, Salary, Job Stres, Job Satisfaction.*

The purpose of this study is to determine and analyze the influence of Organizational Climate Salary, and Job Stress on Job Satisfaction of Malang City Meteor Cell employees. The sample used was all employees of the Central Malang Meteor Cell. The Sampling Technique which if it is less than 100 is better taken all then this study is a census study. Based on the results of the study note that the independent variables simultaneously have a significant effect on the dependent variable, the value is known with a sig value below 0.05, then H1 is accepted, meaning that the Organizational Climate and Work Stress variables simultaneously influence the Job Satisfaction. Like the Organizational Climate variable, which is known with a sig value below 0.05, it means that the Organization Climate has a partial effect on Job Satisfaction. Salary variable is known with a sig value below 0.05, meaning that the Salary variable has a partial effect on Job Satisfaction. While the Work Stress Variable is known by the value of sig. above 0.05, it means that the Job Stress variable has no significant effect on Job Satisfaction.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tidak bisa dipungkiri adanya sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan sebagai aset yang sangat penting dalam berjalannya organisasi perusahaan. Baik buruknya kualitas perusahaan juga tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada di internal perusahaan itu sendiri. Dengan adanya sumber daya manusia yang mampu menjalankan seluruh kegiatan operasional perusahaan, perusahaan akan mudah dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan, Hal ini menandakan bahwa sangat diperlukan adanya proses pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dalam suatu organisasi perusahaan. Oleh karena itu tidak jarang permasalahan yang sering dijumpai dalam sebuah perusahaan maupun unit bisnis lainnya yaitu permasalahan dalam bidang sumber daya manusianya.

Fenomena yang sering terjadi di sebagian besar perusahaan adalah manakala kinerja dan citra perusahaan yang telah baik dan sesuai dengan yang diinginkan dapat rusak oleh berbagai perilaku dan sikap karyawan. Maka dari itu sumber daya manusia menjadi salah satu perhatian paling penting bagi perusahaan khususnya HR perusahaan. Perusahaan harus mementingkan hak-hak karyawan. Karyawan akan memberikan totalitasnya

pada perusahaan apabila karyawan mendapatkan kepuasan kerja (*job satisfaction*).

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dengan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2003:78). Tunjungsari (2011) memberikan pengertian bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam berkerja. Seseorang yang mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, dan begitupun sebaliknya seseorang dengan ketidakpuasan akan memiliki perasaan yang negatif terhadap pekerjaannya, dan itu sangat berpengaruh terhadap kinerja mereka. Kepuasan kerja merupakan variabel sikap (*attitude*), yang berkaitan dengan perasaan individu terhadap pekerjaannya (Widyaningrum, 2010). Kepuasan kerja (*job satisfaction*) bukan muncul dari penilaian orang lain, melainkan muncul dari perasaan masing-masing individu. 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. Menurut firmansah dan santy (2011) kepuasan kerja timbul akibat cara yang ditunjukkan para manajer dalam memperhatikan dan meminta pendapat serta keikutsertaan bawahannya tentang urusan perusahaan, sehingga para pera pekerja merasa bahwa mereka

merupakan bagian dari internal organisasinya dan merasa bahwa atasan memperhatikan mereka.

Kepuasan kerja karyawan bisa menjadi faktor karyawan bertahan serta berkomitmen dalam sebuah perusahaan. Kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan sebaiknya diciptakan dengan sebaik-baiknya, karena semakin besar rasa kepuasan yang dirasakan oleh karyawan maka kinerja karyawan dalam menjalankan operasional perusahaan akan maksimal dan juga semakin besar pula komitmen para karyawan untuk perusahaan tersebut, dan kecil kemungkinan karyawan untuk keluar dari perusahaan tersebut. Maka dari itu kesejahteraan karyawan sudah menjadi fokus setiap pimpinan perusahaan.

Beberapa faktor yang dapat menciptakan kepuasan kerja (*job satisfaction*) di beberapa perusahaan berasal dari keadaan internal perusahaan itu sendiri diantaranya yaitu iklim organisasi, Gaji (salary) dan stress kerja.

Situasi yang nyaman dalam berkerja bisa didapat melalui iklim organisasi, iklim organisasi yang baik akan membuat karyawan merasakan kenyamanan dalam melakukan pekerjaan itu sendiri. Pekerja akan merasakan iklim yang ada pada organisasi perusahaannya baik apabila pimpinan perusahaan mampu menciptakan situasi yang baik dalam organisasi perusahaannya dan menciptakan hubungan yang baik antar karyawan, itu akan mendukung setiap pekerjaan yang di lakukan oleh karyawan.

Iklim organisasi setiap perusahaan itu berbeda-beda, itu semua kembali kedalam internal perusahaan itu sendiri, semua tergantung kepada manajer dalam memimpin dan menciptakan iklim organisasi. Susanty (2012)

menyebutkan iklim organisasi setiap organisasi dengan organisasi lainnya tentunya berbeda-beda, iklim organisasi yang berberbeda-beda tersebut mempengaruhi perilaku SDM yang berda di dalam organisasi. Iklim organisasi yang baik akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitupun sebaliknya iklim organisasi yang buruk juga akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sarjana (2012) menyatakan iklim organisasi merupakan suasana organisasi yang mendukung pelaksanaan pekerjaan.

Kurniasari dan halim (2013) menyatakan adanya iklim organisasi yang baik akan dapat menimbulkan kepuasan kerja, pegawai yang berda dalam ilim 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. Karyawan yang merasakan di dalam iklim organisasi yang baik akan memberikan banyak kontribusi dan totalitasnya terhadap perusahaan. Brown and leigh (1996) mengatakan bahwa iklim organisasi menjadi sangat penting karena organisasi yang dapat menciptakan ligkungan dimana karyawan merasa ramah dapat mencapai potensi yang penuh dalam melihat kunci dari keunggulan bersaing, oleh karna itu iklim organisasi dapat dilihat sebagai variabel kunci kesuksesan organisasi. Watkin dan hubbard (2003) mengatakan bahwa kinerja organisasi yang tinggi karena memiliki iklim organisasi yang diukur dengan karakteristik khusus. Iklim organisasi menjadi sangat penting untuk meningkatkan kinerja organisasi, dengan menjadikan

iklim organisasi perusahaan yang baik akan menjadikan rasa nyaman dan menimbulkan semangat kerja bagi karyawan perusahaan.

Selain iklim organisasi faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan salah satunya adalah gaji (*salary*). “Gaji merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang dan ada kecenderungan diberikan secara terus – menerus” (Nitisemito, 2000:149). Memang tidak bisa dipungkiri hampir semua tujuan orang berkerja adalah untuk mendapatkan uang, apalagi bagi masyarakat Negara berkembang termasuk Indonesia, uang merupakan suatu hal yang sangat vital dalam kehidupan mereka. Jika tujuan dan kebutuhan karyawan terpenuhi, maka kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut akan meningkat yang juga akan menyebabkan tujuan dari perusahaan tersebut tercapai. Oleh karna itu pimpinan perusahaan dituntut untuk memperhatikan betul terkait imbalan yang akan diberikan kepada karyawan, karena itu sangat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan, karena gaji yang di berikan perusahaan bisa berpengaruh positif dan juga negatif terhadap perfoma sebuah perusahaan.

Perusahaan dituntut harus mampu bersikap adil kepada karyawan dalam memberikan hak-hak pekerjaanya. Menurut LUM *et al*, (1998)”Bahwa individu akan merasakan keadilan (*equity*) terhadap gaji yang diterima sehubungan dengan pekerjaan yang dilakukannya. Gaji yang tinggi yang diberikan perusahaan akan menjadi motivasi bagi setiap karyawan, karena mereka akan merasa dihargai atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Begitupun sebaliknya, gaji yang rendah yang tidak sesuai dengan

kebutuhan sedangkan karyawan sudah melakukan kewajiban dan kontribusi yang diberikan pekerja kepada perusahaan akan mengakibatkan karyawan menjadi malas dan produktivitas mereka terhadap perusahaan akan menurun dan itu akan menyebabkan terganggunya operasional perusahaan dan bahkan mungkin akan membuat citra perusahaan menjadi jelek. Sangat disayangkan sekali pimpinan perusahaan sudah susah payah membangun citra perusahaan yang baik akan dirusak oleh karyawan perusahaan itu sendiri dengan berbagai perilaku dan sikap karena perusahaan tidak memberikan hak yang sudah seharusnya diberikan kepada karyawan.

Tidak hanya iklim organisasi dan salary, stres kerja juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Styawahyuni (2014) yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan menemukan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, nilai negatif menandakan semakin tinggi stres kerja maka kepuasan kerja setiap karyawan akan menurun, begitupun sebaliknya semakin rendah stres kerja karyawan maka kepuasan kerja setiap karyawan akan meningkat. Seorang yang memiliki tingkat stres yang tinggi cenderung merasa tidak puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan di dalam sebuah perusahaan, dan itu akan berpengaruh pada produktivitas dan kinerja mereka. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan harus mampu melakukan pendekatan kepada setiap karyawan guna mengetahui situasi dan kondisi karyawannya.

Karyawan dalam keadaan stres cenderung akan melakukan penyimpangan terhadap tugasnya, dan itu akan berakibat buruk terhadap operasional perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. stres didefinisikan sebagai situasi dimana akan memaksa seseorang melakukan penyimpangan dari fungsi normal dikarenakan perubahan yang mengganggu atau meningkatkan kondisi fisiologis dan psikologis, sehingga seseorang tersebut dipaksa untuk menyimpang dari fungsi normal.

Pokok permasalahan dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang menjadi sumber kepuasan kerja karyawan tetap pada Meteor Cell Kota Malang. Meteor Cell adalah perusahaan smartphone shop yang mengalami perkembangan yang pesat. Bertambahnya jumlah karyawan maka permasalahan sumber daya manusia yang dihadapi perusahaan semakin kompleks, oleh sebab itu manajemen sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik-baiknya baik agar menghasilkan sumber daya manusia yang puas dan memuaskan bagi perusahaan. Menyadari pentingnya kepuasan kerja karyawan dalam mendukung tingginya produktivitas perusahaan, pokok permasalahan dalam penelitian ini ingin menganalisis sumber-sumber yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan tetap pada Meteor cell Kota Malang. Faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan sangat beragam baik bersumber dari faktor finansial maupun non finansial.

Adapun variabel yang akan digunakan untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan atau *Job satisfaction* pada Meteor Cell Kota Malang

adalah iklim organisasi, gaji (*salary*), dan stres kerja. Berdasarkan dari uraian diatas, maka peneitian ini diberi judul: **“PENGARUH IKLIM ORGANISASI, SALARY, DAN STRES KERJA TERHADAP *JOB SATISFACTION*”** (Studi pada karwayan Metor Cell Kota Malang)

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh iklim organisasi, *salary*, dan stres kerja terhadap *job satisfaction*?
2. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap *job satisfaction*?
3. Bagaimana pengaruh *salary* terhadap *job satisfaction*?
4. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *job satisfaction*?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi, *salary*, dan stres kerja terhadap *job satisfaction*.
2. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap *job satisfaction*.

3. Untuk mengetahui pengaruh *salary* terhadap *job satisfaction*.
4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *job satisfaction*.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk perusahaan tentang hal-hal apa saja yang harus di pertimbangkan dalam membuat kebijakan perusahaan mengenai iklim organisasi, *salary*, dan stres kerja untuk mengetahui faktor yang menimbulkan *job satisfaction* karyawan di Meteor Cell Kota Malang.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan tentang pengaruh iklim organisasi, *salary*, dan stres kerja terhadap *job satisfaction* pada karyawan Meteor Cell Kota Malang. Penelitian ini juga diharapkan mampu menjadi acuan bagi peneliti lain dalam penelitian selanjutnya yang menggunakan tema yang sama.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik simpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Deskripsi Iklim organisasi, *Salary*, Stres kerja, *Job satisfaction*:

a. Iklim Organisasi

Dilihat dari hasil jawaban responden iklim organisasi memperoleh hasil rata-rata yang mana responden cenderung menjawab sangat setuju dengan pernyataan yang ada pada lembar angket. Serta mendapat rata-rata tertinggi pada item “Saya mendapatkan bantuan dari atasan dan teman kerja jika melaksanakan tugas yang sulit.” dan hasil rata-rata terendah pada item “Saya merasa memiliki perusahaan serta menjadi anggota dalam sebuah tim kerja”.

b. *Slary*

Dilihat dari hasil jawaban responden *Salary* memperoleh hasil rata-rata yang mana responden cenderung menjawab setuju dengan pernyataan yang ada pada lembar angket. Serta mendapat rata-rata tertinggi pada item “Gaji yang saya terima membuat semangat dalam bekerja” dan terendah pada item “Gaji yang saya terima membuat saya merasa puas”.

c. Stres Kerja

Dilihat dari hasil jawaban responden Stres Kerja memperoleh hasil rata-rata yang mana responden cenderung menjawab ragu dengan pernyataan yang ada pada lembar angket. Serta mendapat rata-rata tertinggi pada item “Tugas-tugas pekerjaan yang diberikan kepada saya terlalu sulit dan kompleks” dan terendah pada item “Atasan saya di perusahaan dalam memimpin menciptakan rasa tegang, cemas, dan takut kepada bawahannya”.

d. *Job Satisfaction*

Dilihat dari hasil jawaban responden *Job Satisfaction* memperoleh hasil rata-rata yang mana responden cenderung menjawab setuju dengan pernyataan yang ada pada lembar angket. Serta mendapat rata-rata tertinggi pada item item “Saya Saya mengutamakan kejujuran dalam menyelesaikan tugas” dan terendah pada item “Ketika ada tawaran bekerja dibidang yang sama saya akan memilih Meteor Cell dibandingkan perusahaan lain”.

2. Hasil pembahasan pada penelitian ini, jika dilihat secara simultan dimana ketiga variabel bebas pada penelitian ini yakni iklim organisasi, *salary* dan stres kerja mempengaruhi secara simultan terhadap *Job satisfaction* karyawan Meteor Cel Kota Malang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa melalui iklim organisasi, *salary*

dan stres kerja efektif dalam meningkatkan *Job satisfaction* karyawan Meteor Cell Kota Malang.

3. Hasil pembahasan pada penelitian ini, jika dilihat secara parsial, variabel iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job satisfaction*. Dapat disimpulkan bahwa dengan terus menciptakan iklim organisasi yang baik dapat mempengaruhi *Job satisfaction* karyawan Meteor Cell Kota Malang.
4. Hasil pembahasan pada penelitian ini, jika dilihat secara parsial variabel *Salary* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *Job satisfaction* karyawan Meteor Cell Kota Malang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Salary* dapat mempengaruhi *Job satisfaction* karyawan Meteor Cell Kota Malang.
5. Hasil pembahasan pada penelitian ini, jika dilihat secara parsial variabel Stres kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Job satisfaction*. Hal ini dapat diartikan bahwa adanya Stres kerja tidak begitu mempengaruhi terhadap *Job satisfaction* karyawan Meteor Cell Kota Malang karena tekanan yang dirasakan oleh karyawan bisa menjadi tantangan bagi karyawan untuk segera menyelesaikan tugas-tugasnya.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini ialah:

- a. Hasil penelitian ini hanya bisa digunakan di Meteor Cell Kota Malang.

- b. Pengambilan data penelitian ini ialah menggunakan kuesioner sehingga data yang dapat dikelola hanya berdasarkan yang dikumpulkan melalui kuesioner.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat dikemukakan beberapa saran di antaranya:

- a) Melihat hasil jawaban responden dari variabel Iklim organisasi ada indikator dari pernyataan “Saya merasa memiliki perusahaan serta menjadi anggota dalam sebuah tim kerja”. masih dibawah rata-rata, untuk itu perlu ada pembenahan hubungan antara pekerja untuk meningkatkan Iklim organisasi dalam perusahaan menjadi lebih baik.
- b) Melihat hasil jawaban responden dari variabel *Salary* ada indikator dari pernyataan “Gaji yang saya terima membuat saya merasa puas” masih dibawah rata-rata, untuk itu perusahaan perlu mempertimbangkan beban kerja dengan gaji yang diberikan kepada karyawan.
- c) Melihat hasil jawaban responden dari variabel Stres kerja ada indikator dari pernyataan “Tugas-tugas pekerjaan yang diberikan kepada saya terlalu sulit dan kompleks” memperoleh rata-rata paling tinggi, untuk itu perlu adanya peningkatan pemahaman yang diberikan perusahaan kepada karyawan terkait *Job description* agar karyawan tidak merasa kesulitan dalam bekerja.
- d) Melihat hasil jawaban responden dari variabel *Job Satisfaction* ada indikator dari pernyataan “Ketika ada tawaran bekerja dibidang yang sama

saya akan memilih Meteor Cell dibandingkan perusahaan lain” masih dibawah rata-rata, untuk itu perusahaan perlu meningkatkan komitmen karyawan.

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan dan mengembangkan penelitian ini diharapkan untuk menyempurnakan penelitian ini, baik dengan menambah variabel atau mengurangi variabel lain yang bisa mempengaruhi *Job Satisfaction* Karyawan Meteor Cell Kota Malang.



DAFTAR PUSTAKA

- Anna, k. W. (2010). “*Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi ud. Pratama*” (doctoral dissertation, faculty of economics).
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (R. Cipta, Ed.). Jakarta.
- As’ad, (1995). “*Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*”: Psikologi Industri, Liberty, Yogyakarta.
- Brown, S.P., and 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.
- Cekmecelioglu, Hulya Gunduz., 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, pp: 363369.
- 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.
- Dhania, D. R. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, terhadap kepuasan Kerja (studi pada medical representatif di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi: PITUTUR*, 1(1), 15-23.
- Firmansah, Moh.Irsan, dan Raeny Dwi Santy. (2011). “Pengaruh Iklim Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Pemerintahan Daerah Kabupaten Sukabumi”. *Majalah Ilmiah Unikom*, 6 (2), h:225-232.
- Ghozali, Imam. (2013). “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*”. UNDIP.Semarang.
- Gilley, Jerry W, and Maycunich, Ann. (2000). “*Beyond the Learning Organization Creasing a Culture of Continouos Growth and Develotment Throught State of the Are Human Reseource Practies*”, E-book. Bookland International Pvt. Ltd.
- Gilmer, B. Van Haller. (1961). “*Industrial Psychology*”. 2nd Edition. New York: Mc Graw-Hill, Inc.
- Gitosudarmo & Sudita. (2000). “*Perilaku Keorganisasian, Edisi Pertama*”. Yogyakarta: Erlangga.

- Handoko, T Hani. (2008). *“Manajemen Personalia. BPFE Yogyakarta”*, Yogyakarta.
- Handoyo, Seger. (2001). “Stres Pada Masyarakat Surabaya”. *Jurnal Insan Media*.
- Hasibuan, M. S. . (2001). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Iqbal Muhammad. (2012). “Impact of Job Stress on Job Satisfaction Among Air Traffic Controller of Civil Aviation Authority An empirical Study From Pakistan”. *Internasional Journal of Human Resorce Studies*, 2 (2):53 70.
- Jewel, LN, dan Siegall M. (1998). *“Pisikologi Industri Organisasi Modern”*, diterjemahkan oleh Hadyana Atmaka dan Meitasari, Edisi kedua, Jakarta: CV. Arca.
- Kadarisman, M, (2012). *“Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia”*, Rajawali Pers, Jakarta.
- 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.
- Kerlinger, F. (2006). *“Asas-asas Penelitian Behavioral”* (3rd ed.; L. M. Simatupang, Ed.). Yogyakarta: Salemba Empat.
- 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*, 8 (2), h:273-283.
- Kurniawati, Tursina. (2013). “Pengaruh Proses Rekrutmen, seleksi dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta””. Yogyakarta.
- Litwin GH, Stringer RA Jr. (1968). *“Motivation and organizational climate”*. Boston: Harvard University Press.
- Lum, L., Kervin, J., Clark, K., Reid, F., Sirola, W. (1998). “Explaining nursing turnover intent: Job satisfaction, pay satisfaction, or organizational commitment””. *Journal of Organisational Behaviour* Vol. 19, No. 3 p305-320.
- Luthans, F. (2006). *“Perilaku Organisasi”*. Sepuluh, Ed. Jakarta: ANDI.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2013). *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2007). *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Bandung.

- 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, V. C. H., van Dam, K., Brown-Mahoney, C., van Zundert, A. a J., & Knape, H. T. a. (2011). "Work Climate Related to Job Satisfaction among Dutch Nurse Anesthetists". *AANA Journal*, 79(1), 63–70.
- Ninghardjanti, Sutaryadi, dan Rahayuningrum (2019). "Pengaruh Gaji dan Lingkungan kerja non fisik terhadap Kepuasan Kerja guru di SMK Penda 2 Parnganyar. *JIKAP (Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran)*, 3(2).
- NitiseMITO Alex S., (2000). "*Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*". Penerbit Ghalia: Jakarta.
- Notoatmodjo S. (2005). "*Metodologi Penelitian Kesehatan*". Jakarta: Rineka Cipta.
- Permatasari, H. I., & Prasetio, A. P. (2018). "Pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT Pikiran Rakyat Bandung". *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 87-95.
- Rahadian, M. A., & Suwandana, I. G. M. (2017). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan". *E-Jurnal Manajemen*, 6(6), 2904-2932.
- Rivai, Veith dan Deddy Mulyadi. (2010). "*Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*". Edisi Ketujuh. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2006). "*Perilaku Organisasi*". Alih Bahasa: Benyamin Molan. Edisi Kesepuluh. Penerbit PT. Indeks, Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Sabar, R. (2007). *Pengantar Metodologi Penelitian* (F. U. M. Kudus, Ed.). Kudus.
- Sarjana, Sri. (2012). "Pengaruh Supervisi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja". *Jurnal Pendidikan*, 42 (2), h:173-186.
- Sasono, Eko. (2004). "*Mengelola Stress Kerja*". Semarang, Universitas Pandanaran.
- Sekaran, Uma. (1992). "*Research Methods for Bussiness*". Third Edition. Southern Illionis University.
- Sianipar, A. R. B., & Haryanti, K. (2014). "Hubungan komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan intensi turnover pada karyawan bidang produksi CV. X". *PSIKODIMENSIA*, 13(1), 98.
- Singarimbun, Masri, dan E. (2009). "*Metode Penelitian Survei*". Jakarta: LP3ES.

- Stringer, Robert. (2002). *“Leadership and organizational climate”*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Styawahyuni Ari dan Md Yuniari. (2014). “Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.h:1590-1603.
- Subawa, I. K. A., & Surya, I. B. K. (2017). “Pengaruh Iklim Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA 1 Gianyar”. *E-Jurnal Manajemen*, 6(4), 1962-1990.
- Sugiyono (2015). *“Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)”*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *“Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D”*. Alfabeta. Bandung.
- Surachim, A. (2008). “Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Pharmaserve Di PT Combiphar Jakarta”. *Strategic: Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*, 8(1), 58-64.
- Susanty, Ety. (2012). “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan Pada Universitas Terbuka”. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 8 (2), h:121-134.
- Sutrisno, H. E. (2012). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Kencana, Ed. Jakarta.
- Tunjungsari, P. (2011). “Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung”. *Jurnal Universitas Komputer Indonesia*, 1(1), 1-14.
- Watkin C, & Hubbard B, (2003). “Leadership motivation and the drivers of share price: The businesscase for measuring organizational climate”. *Leaderships and organization developmentjournal*, 24, 380-386.
- 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 Organisasi dan Organizational Citizen Behavior Pegawai (Studi Kasus di RS Bersalin Pura Raharja Surabaya tahun 2009)”. *Majalah Ekonomi. Tahun XX. No.1*.
- Wirawan, N. (2007). *“Budaya dan Iklim Organisasi”*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wursanto. (2001). *“Manajemen Kepegawaian 2”*. Yogyakarta: Kanikus