

PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN CV. CAHAYA MUSTIKA GRABAG MAGELANG JAWA TENGAH

Dewi Uswatun Khasanah, R.A.E.P Apriliani, M. Trihudiyatmanto
Program Studi Manajemen, Ekonomi, Universitas Sains Al-Qur'an (UNSIQ)
Email: dewiuswatun23@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, beban kerja, dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja CV. Cahaya Mustika Grabag Magelang. Analisis ini menggunakan variabel independen yaitu stres kerja, beban kerja, dan iklim organisasi. Variabel dependen yaitu kepuasan kerja. Sampel penelitian ini adalah CV. Cahaya Mustika Grabag Magelang. Sampel dilakukan dengan metode non-probability (purposing sampling). Metode analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer yaitu SPSS (statistical package for science) versi 2.3. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif survey, uji kualitas data, uji validitas, uji reliabilitas, uji ketetapan model (Goodnes Fit), uji asumsi klasik seperti uji normalitas data, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner disebar langsung ke karyawan CV. Cahaya Mustika Grabag Magelang sebanyak 110 kuesioner. Metode statistik menggunakan Analisis Regresi Berganda, dengan pengujian hipotesis uji T (parsial), uji R² dan uji F Menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja, beban kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci : stres kerja, beban kerja dan iklim organisasi serta kepuasan kerja.

ABSTRACT

This research aimed to figure out the effect of work stress, work load and organizational climate to employees satisfaction at CV. Cahaya Mustika Grabag Magelang. This analysis using independent variables namely work stress, work load and organizational climate. The dependent variable job satisfaction. The sample of this study is CV. Cahaya Mustika Grabag Magelang. The sample is done by method non-probability (purposing sampling). The method of computer program that is SPSS (statistical package for science) version 2.3. the data analysis technique used in this study is survey descriptive statistics, validity test, reliability test, model determination test, heteroscedasticity test, data collection is done by questionnaire distributed directly to employees. CV. Cahaya Mustika Grabag Magelang as many as 110 questionnaire. Statistical methods use multiple regression analysis. By testing the test hypothesis T (parsial), uji R² dan uji F shows that work stress has a significant effect on job satisfaction, work load has a positive and significant effect on job satisfaction, organizational climate has a positive and significant effect on job satisfaction.

The results of the study show that the work stress variable. Work load and organizational climate together influence employee job satisfaction.

Keywords: job stress, workload and organizational climate and job satisfaction

1. PENDAHULUAN

Persaingan yang terjadi dalam dunia bisnis seperti perdagangan, perindustrian dan pelayanan jasa semakin ketat. Hal tersebut dikarenakan banyaknya perusahaan-perusahaan baru yang muncul dan saling bersaing tanpa menemukan dan menciptakan keunggulan kompetitif, sulit rasanya bagi perusahaan untuk memenangkan persaingan bisnis.

Masalah sumber daya manusia menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap bertahan di era moderen. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan walaupun didukung oleh saran dan prasaran lebih, tetapi apabila tanpa sumber daya manusia yang memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dan didukung oleh perusahaan maka kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Maka dari itu sumber daya manusia dengan kepuasan tinggi akan membuat perusahaan berkembang dan akhirnya dapat menghasilkan pencapaian yang baik bagi perusahaan.

Untuk melakukan kompetisi dengan perusahaan-perusahaan lain dapat dilakukan dengan cara mengidentifikasi berbagai faktor-faktor yang menjadi kelemahan manusia. Dan pentingnya kepuasan kerja dalam suatu organisasi dapat dilihat dari pegawai yang merasa puas dalam pekerjaannya dengan cenderung memberikan respon positif terhadap organisasi dan sebaliknya dengan pegawai yang tidak puas dengan pekerjaannya akan memberikan respon yang tidak baik terhadap pekerjaannya, maka dari itu kepuasan pegawai harus menjadi perhatian utama manajemen dalam suatu organisasi (Alfriani, 2013). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, dimana kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2001:193). Kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya.

Penelitian ini dilakukan di CV. Cahaya Mustika yang berlokasi di Jl. Raya Grabag Cokro, km 04 Kupon, Baleagung, Grabag, Magelang, Jawa Tengah. Berdiri pada 5 November 2014 merupakan salah satu pabrik kayu lapis yang besar di daerah Grabag Magelang. Pabrik ini pun telah mendapat izin

usaha oleh kepala kantor pelayanan perizinan terpadu Kabupaten Magelang dan produk yang dihasilkan berupa olahan kayu berbentuk playwood dengan jumlah 110 karawan. Menurut personalia CV. Cahaya Mustika tingkat kepuasan kerja karyawan yang pertama yaitu Gaji. Gaji yang tidak seimbang dengan pekerjaan, kondisi kerja, mutu pengawasan saat bekerja tidak terlalu ketat agar karyawan nyaman saat bekerja, teman sekerja yang nyaman, dan jenis pekerjaan yang tidak terlalu berat, keamanan kerja untuk maju serta faktor individu yang berpengaruh adalah kebutuhan-kebutuhan yang dimilikinya.

Berdasarkan observasi langsung ke CV. Cahaya Mustika diperoleh keterangan bahwa adanya permasalahannya yaitu menurunnya kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh stres kerja yang ditandai dengan kondisi pekerjaan yang dirasa kurang nyaman, dimana para pegawainya merasa beban kerjanya terlalu berat dan bekerja lembur malam hari, serta para pegawai merasa stress untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan merasa kurang puas terhadap kerjanya.

Hasil penelitian di lingkungan swasta menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh stres kerja dan beban kerja dari peneliti Dhania (2010). Kepuasan kerja dapat diukur dari sifat kerja, pengawasan, bayaran saat ini, peluang promosi dan rekan-rekan kerja sementara dan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor kerja pegawai yaitu (IQ). Umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pengalaman kerja, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.

Menurut Firmansah (2011) kepuasan kerja timbul akibat cara yang ditunjukkan para manajer dalam memperhatikan dan meminta pendapat serta keikutsertaan bawahannya, sehingga para pekerja merasa bahwa mereka merupakan bagian dari internal organisasi dari organisasinya dan merasa bahwa karyawan merasa diperhatikan. Wilson Bangun (2012) menyatakan bahwa dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Dan ditemukannya tingkat kepuasan kerja karyawan di CV. Cahaya Mustika kerja karyawan yaitu faktor organisasi yang berisi kebijaksanaan perusahaan dan iklim kerja yaitu status dan senioritas. Status kerja yang

rendah dan kerja yang rutin akan banyak mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan lain karna kedua faktor yang menyebabkan ketidak puasan kerja dan karyawan yang memiliki ketertarikan dan tantangan kerja akan lebih merasa puas dengan hasil kerjanya apabila mereka menyelesaikan dengan maksimal.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan, kerja salah satunya adalah stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses pikir, dan kondisi seorang karyawan. Stress kerja yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan kerja. Yang mempengaruhi stress kerja Menurut Hasibuan (2012:204) menyatakan bahwa stress kerja adalah orang – orang yang mengalami stress menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

Menurut Handoko (2008) stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi seseorang, proses berpikir seseorang dan kondisi seseorang. Hasilnya, stress yang terlalu besar akan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Biasanya stress semakin kuat apabila menghadapi masalah yang datang bertubi-tubi. Begitu banyak stress yang dialami pekerja tidak seharusnya terjadi dan dapat dicegah.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang lain adalah iklim organisasi. Simamora (2004) bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Dan perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keaneka ragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu akan menggambarkan perbedaan tersebut. Wirawan (2008) iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi mengenai lingkungan internal organisasinya”. Wijayanti (2017) Iklim organisasi merupakan suasana kerja yang diciptakan oleh hubungan antar pribadi dalam suatu organisasi. Dan hubungan tersebut terjadi melalui beberapa komponen tertentu yang menciptakan interaksi antar unsur an terkait dan berhubungan dengan kondisi kebijaksanaan dan

prosedur yang diperuntukan bagi masing-masing kelompok kerja. Alasan peneliti mengambil objek penelitian di CV. Cahaya Mustika Grabag Magelang yang mana dari peneliti sebelumnya memilih objek di kota wonosobo sehingga peneliti tertarik untuk meneliti di daerah Grabag Magelang, dengan menghubungkan variabel- variabel yang telah signifikan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan. Melihat pentingnya aspek sumber daya manusia dalam perusahaan dan pentingnya pengaruh stress kerja, beban kerja dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul pengaruh stress kerja, beban kerja dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Cahaya Mustika .

2. METODE

Dalam melakukan penelitian, metode penelitian menjadi metode yang sangat penting untuk diperhatikan. Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah deskriptif survey.

Deskriptif survey adalah suatu metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk untuk membuat kesimpulan yang lebih luas Sugiono (2005). Dalam hal ini deskriptif ditunjukan mengumpulkan informasi mengenai pengaruh stress kerja, beban kerja dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Cahaya Mustika Grabag Magelang.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Cahaya Mustika Grabag Magelang sebanyak 110. Berdasarkan data 2019.

Sample merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2011) sample adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh bagian populasi yang ada sehingga untuk pengambilan sample harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan yang ada.

Menurut Sugiyono (2011) tehnik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu probability sampling dan non probability sampling. Probability sampling meliputi simple random sampling, stratified random sampling, Proportionate Stratified random sampling,

Disproportionate Stratified Random Sampling, Cluster Sampling. Didalam penelitian ini peneliti menggunakan probability sampling dengan katagori sampling Simple Random Sampling. Simple Random Sampling merupakan tehnik pengambilan sample secara acak, tanpa memperhatikan yang ada dalam populasi, tiap elemen memiliki peluang yang sama dan diketahui untuk terpilih sebagai subjek. Dalam penelitian ini pertimbangan yang diambil yaitu seluruh karyawan CV. Cahaya Mustika Grabag Magelang yaitu berjumlah 110.

Dalam primer dengan menggunakan metode pengumpulan data melalui angket atau kuesioner, responden diminta untuk memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dari setiap pertanyaan.

Angket yang digunakan untuk mengukur indikator-indikator pada variabel *dependent* dan variabel *independent* dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Skala Likert (1-5) yang mempunyai lima tingkat preferensi jawaban masing-masing.

Metode Analisis Data. Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner (ghozali, 2013). Uji validitas digunakan dengan membandingkan antara nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan bernilai positif, maka instrumen tersebut dikatakan valid. Uji Reliabilitas adalah mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dan suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach alpha $> 0,7$. Uji goodness of fit atau uji kelayakan model digunakan untuk mengukur ketetapan fungsi regresi sample dalam menaksir nilai actual. Secara statistik uji Goodnes of fit dapat dilakukan melalui pengukuran nilai koefisien determinasi, nilai statistik F dan nilai statistik T.

Uji Asumsi Klasik. Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk melakukan uji normalitas ada dua cara yang dapat digunakan yaitu analisis grafik dan analisis statistik. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan analisis *Kolmogorof- Smirnov* (K-S). Uji Multikolinearitas berarti bahwa antara variabel

bebas yang satu dengan lainnya dalam regresi saling berkorelasi linear. Dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dari hasil analisis data. Jika $VIF > 10$, maka variabel mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya. Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain untuk melakukan uji heterokedastisitas, yaitu uji grafik plot, uji prak, uji glejser, dan uji White (Guspul, 2014).

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Tanda	Batas α	Ket
Stres kerja	0,764	>	0,7	Reliabel
Beban kerja	0,858	>	0,7	Reliabel
Iklim organisasi	0,904	>	0,7	Reliabel
Kepuasan karyawan	0,943	>	0,7	Reliabel

Analisis Regresi Berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama variabel bebas adalah stres kerja (X1), beban kerja (X2) dan iklim organisasi (X3), sedangkan variabel terkait adalah kepuasan kerja (Y). Uji Parsial (t test) digunakan untuk pengujian Hipotesis kedua sampai hipotesis kelima. Melakukan uji statistik dengan menggunakan SPSS dikatakan signifikan jika $\alpha \leq$ dari pada 0,05. Tingkat signifikan α yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 0,05 dan tingkat keyakinan atau kepercayaan 95% serta derajat kebebasan (*degree of freedom*) sebesar (n-k-1). Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabelindependen dalam menjelaskan variasi variabel dependen terbatas.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN Hasil Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Kisaran Korelasi	Signifikansi	Ket
Stres kerja	0,399** - 0,800**	0,00	Valid
Beban kerja	0,687** - 0,865**	0,00	Valid
Iklim organisasi	0,778** - 0,930**	0,00	Valid
Kepuasan karyawan	0,765** - 0,903**	0,00	Valid

Variabel kepuasan karyawan mempunyai kisaran korelasi antara 0,75 samapi 0,903 dan signifikan tingkat 0,000. Bahwa pertanyaan-pertanyaan tentang kepuasan karyawan mengukur variabel kepuasan kerja kerayawan dapat dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Hal ini terlihat dari nilai cronbach alpha yang lebih besar dari nilai batas atas crpnbach alpha 0,7. Sehingga seluruh pertanyaan yang berkaitan dengan variabel Stres kerja, beban kerja dan iklim organisasi terhadap kepuasan karyawan sehinga responden menganggap bahwa stres kerja mendukung kepuasan kerja karyawan di CV. Cahaya Mustika.

Tabel 3. Uji F ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	4071,7	3	1357,2	708,095	,000 ^b
Residual	203,17	106	1,917		
Total	4274,9	109			

a. Dependent Variable: Kepuasan karyawan

b. Predictors: (Constant), Stres kerja, beban kerja dan Iklim organisasi

Hasil dari pengujian diperoleh nilai $F_{hitung} = 708,095 > F_{tabel} = 2,69$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya model dalam penelitian ini sudah memenuhi kriteria *goodnes of fit*.

Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test

Tabel 4. Uji Normalitas

		Unstandardized Predicted Value
N		110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	36.0272727
	Std. Deviation	6.11190872
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.101
	Negative	-.115
Test Statistic		.115
Asymp. Sig. (2-tailed)		.100 ^c

Dari tabel 4 di atas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan normalitas dengan menggunakan uji *One-Sample Kolmogorof-Smirnov Test* memiliki probabilitas tingkat signifikan di atas batas $\alpha = 0,05$ yaitu 0,100.

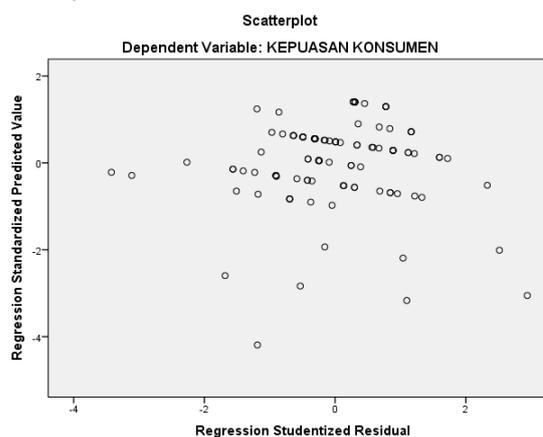
Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Uji Multikolineritas

Variabel Independen	Collinearity Statistics		Kesimpulan
	Tolerance	VIF	
Stres kerja	.085	1.176	Tidak ada multikolinieritas
Beban kerja	.011	8.850	Tidak ada multikolinieritas
Iklim organisasi	.013	8.885	Tidak ada multikolinieritas

Berdasarkan pada tabel di atas, terlihat bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *Tolerance* kurang dari 0,10.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Grafik Scatterplots

Dari grafik scatterplots terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Regesi linier berganda Uji Regression

Tabel 6. Uji Regresi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.976 ^a	.952	.951	1.38447

a. Predictors: (Constant), Iklim organisasi, Stres kerja, Beban kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-4.319	1.490		-2.899	.005
STRES KERJA	.223	.045	.113	4.933	.000
BEBAN KERJA	.461	.129	.226	3.582	.001
IKLIM ORGANISASI	1.194	.106	.711	11.264	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KARYAWAN

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -4,319 + 0,233x_1 + 0,461x_2 + 1,194x_3$$

Dari hasil analisis diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

a. Konstanta (a) = -4,319

Artinya apabila stres kerja (X_1), beban kerja (X_2) dan iklim organisasi (X_3) sama dengan nol, maka kepuasan karyawan (Y) akan turun sebesar -4,319 dengan asumsi variabel lain adalah konstan

b. $b_1 = 0,233$

Koefisien regresi variabel Stres kerja (X_1) sebesar 0,113 artinya jika stres kerja (X_1) meningkat satu satuan, maka kepuasan karyawan (Y) akan naik sebesar 0,223 dengan ketentuan variabel beban kerja (X_2) dan iklim organisasi (X_3) konstan.

c. $b_2 = 0,461$

Koefisien regresi variabel beban kerja (X_2) sebesar 0,266, artinya jika kepribadian beban kerja (X_2) meningkat satu satuan, maka kepuasan karyawan (Y) akan naik sebesar 0,461 dengan ketentuan variabel Stres kerja (X_1) dan iklim organisasi (X_3) konstan.

d. $b_3 = 1,194$

Koefisien regresi variabel iklim organisasi (X_3) sebesar 0,711 artinya jika iklim organisasi (X_3) meningkat satu satuan, maka kepuasan karyawan (Y) akan naik sebesar 1,194 dengan ketentuan variabel Stres kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) konstan.

Hasil dari regresi diperoleh nilai *adjusted R²* sebesar 0,951 artinya variabel kepuasan karyawan (Y) dijelaskan oleh variabel independen (X) yaitu Stres kerja (X_1), beban kerja (X_2) dan iklim organisasi (X_3) sebesar 95,1 persen, menjelaskan bahwa kepuasan karyawan dipengaruhi oleh (X) yaitu disiplin kerja (X_1), beban kerja (X_2) dan iklim organisasi (X_3) sedangkan sisanya sebesar 4,9 persen dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan di dalam model

4. PENUTUP

4.1. Simpulan

Dari analisis yang telah dilakukan dan dijabarkan pada bab-bab sebelumnya mengenai kepuasan karyawan pada Kantor Ketahanan Pangan Kabupaten Banjarnegara, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh Stres kerja Terhadap Kepuasan karyawan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa Stres kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik Stres kerja yang diterapkan maka akan menaikkan kepuasan karyawan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Peni Tanjung sari pada tahun 2011 yang dari hasil penelitian tersebut diperoleh hasil adanya pengaruh yang positif antara variabel stress kerja terhadap kepuasan karyawan.

Berdasarkan hasil uji t dimana t hitung sebesar 3,961 dan tingkat signifikan 0,00 yang mana lebih kecil dari 0,05 maka menunjukkan kalau H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian maka semakin besar Stres kerja diberikan maka akan semakin besar kepuasan karyawan tercapai.

2. Pengaruh Beban kerja terhadap Kepuasan karyawan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa Stres kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik Stres kerja yang diterapkan maka akan menaikkan kepuasan karyawan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh I Gede Mahendrawan, Ayu Desi Indrawati pada tahun 2015 dengan judul penelitian Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan.

Berdasarkan hasil uji t dimana t hitung sebesar 2,439 dan tingkat signifikan 0,00 yang mana lebih kecil dari 0,05 maka menunjukkan kalau H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian maka semakin besar beban kerja diberikan maka akan semakin besar kepuasan karyawan tercapai.

3. Pengaruh Iklim organisasi terhadap Kepuasan karyawan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa iklim organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik Stres kerja yang diterapkan maka akan menaikkan kepuasan karyawan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sarah Rahmawati, Wayan Gede Suparta pada tahun 2015 yang berjudul Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Pegawai Balai Wilayah Sungai Bali-Penida. Diperoleh hasil

penelitian bahwa variabel iklim organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan.

Berdasarkan hasil uji t dimana t hitung sebesar 4,434 dan tingkat signifikan 0,00 yang mana lebih kecil dari 0,05 maka menunjukkan kalau H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian maka semakin besar iklim organisasi diberikan maka akan semakin besar kepuasan karyawan tercapai

4.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bisa diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Kepada peneliti selanjutnya agar menambahkan objek penelitian yang berpengaruh terhadap variabel kepuasan karyawan diluar variabel yang ada dalam penelitian ini guna mendapatkan hasil yang lebih baik mengenai kepuasan karyawan.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Mangkunegara P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. *Edisi 10. PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.*
- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian Satu Pendekatan Praktek. Edisi Revisi, PT Rineka Cipta, Jakarta.*
- Davis, Keith, dan Newstorm. (1996). *Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Tujuh. Jakarta: Erlangga.*
- Dhania, Dhini R. (2010). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Medical Representatif di Kota Kudus). IAIN: Skripsi tidak dipublikasikan.*
- Dhania, Dhini R. (2010). *Pengaruh Stres Kerja Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif di kota kudus). Jurnal Universitas Maria Kudus. Volume 1. Nomor 1.*
- Ghozali, I. (2007). *Aplikasi Analisis Multi Variabel Dengan Program SPSS. BP UNDIP. Semarang.*
- Guspul, A. and Ahmad, A. (2014) "KUALITAS PELAYANAN, KEPUASAN DAN KEPERCAYAAN NASABAH PADA KOPERASI JASA KEUANGAN SYARIAH DI WONOSOBO", *Jurnal Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat UNSIQ*, 1(3), pp. 156-170.
- Handoko, T. Hani, (2008). *Manajemen Personal Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Yogyakarta, Penerbit : BPFE.*

- Hani , Handoko T. (2008). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE. Yogyakarta..
- Haryati, Nik. (2011). Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam. Bandung : Alfaberta. Cet. I.
- Hasibuan, S.P ., Malayu, (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Bumi Aksara, Jakarta. Irwandy. 2007. Faktor – Faktor yang Berhubungan Dengan Beban Kerja.
- Hawari. (2008). Manifestasi Stres Terhadap Kinerja Pegawai Kantor dinas Kesehatan Magelang. Semarang.
- Irwandy, (2007). Faktor- Faktor Yang Berhubungan Dengan Beban Kerja di Unit Rawat Inap RS Jiwa Makassar Tahn 2006. Makasar.
- Litwin GH, Stringer RA Jr. (1968). Motivation and organizational climate. Boston: Harvard University Press.
- Lussier, R.N.(2007). Human Relations in Organizational. Application adn Skills Building. New York. McGraw-Hill/Irwin.
- Mangkunegara. (2011). Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Martoyo, S.(2000). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 4. BPFE. UGM.
- Robbins, Stephen. P. & Timothy, A. Judge. (2008). Perilaku Organisasi. Jakarta. Salemba Empat.
- Sunyoto, Danang. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Center for Academic Publishing Service.
- Wijayanti, R. (2017) “PENGARUH IKLIM ORGANISASI, ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP EFEKTIFITAS KINERJA ORGANISASI DI FAKULTAS EKONOMI UNSIQ WONOSOBO”, Jurnal Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat UNSIQ, 4(2), pp. 187-198.
- Yuwono I, dkk. (2005). Psikologi Industri dan Organisasi. Surabaya: Fakultas Piskologi Universitas Erlangga.