

Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Hubungan Pengaruh Iklim Organisasi dan Stres
Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pusat Bank BPD DIY

SKRIPSI



Ditulis oleh:

Nama : Anggoro Cahyo Raharjo

Nomor Mahasiswa : 11311451

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA
2016

Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Hubungan Pengaruh Iklim Organisasi dan Stres

Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pusat Bank BPD DIY

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna
memperoleh gelar sarjana strata-1 di Jurusan Manajemen,
Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

Ditulis oleh:

Nama : Anggoro Cahyo Raharjo

Nomor Mahasiswa : 11311451

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA
2016**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat kerja yang diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebut referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa persyaratan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman sanksi apapun sesuai dengan peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, September 2016

Penulis



Anggoro Cahyo Raharjo

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Hubungan Pengaruh Iklim Organisasi dan Stres
Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pusat Bank BPD DIY



Ditulis oleh:

Nama : Anggoro Cahyo Raharjo

Nomor Mahasiswa : 11311451

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, September 2016

Telah disetujui oleh
Dosen Pembimbing,



Dr. Dra. Trias Setiawati, M.Si

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**PERAN MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA HUBUNGAN PENGARUH IKLIM
ORGANISASI DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR
PUSAT BANK BPD DIY**

Disusun Oleh : **ANGGORO CAHYO RAHARJO**

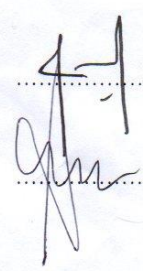
Nomor Mahasiswa : **11311451**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari Selasa, tanggal: 18 Oktober 2016

Penguji/ Pembimbing Skripsi : **Trias Setiawati, Dr., M.Si.**

Penguji : **Arif Hartono, Drs., MHRM., Ph.D.**



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Dr. D. Agus Harjito, M.Si.

MOTTO

Man Jadda Wajada (barang siapa yang bersungguh-sungguh, maka akan berhasil).

-Pepatah Arab

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.”

-QS. Al-Insyiroh:5-6

“Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang sabar.”

-QS. Ali-Imran: 146

(Ingatlah), ketika kamu memohon pertolongan kepada Tuhanmu, lalu diperkenankan-Nya bagimu: “Sesungguhnya Aku akan mendatangkan bala bantuan kepada kamu dengan seribu malaikat yang datang berturut-turut”.

-QS. Al-Anfal

“Waktu itu bagaikan sebilah pedang, kalau engkau tidak memanfaatkannya, maka ia akan memotongmu

-(Ali bin Abu Thalib)



Teruntuk,

Allah SWT

Almamaterku, FE UII

Bapak dan Mama tersayang

Kakaku Tercinta dan Segenap Keluarga

Abstrak

Iklm organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja menjadi bagian dari faktor yang mempengaruhi kinerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh peran mediasi kepuasan kerja pada hubungan pengaruh iklim organisasi dan stres kerja terhadap kinerja secara parsial dan simultan. Penelitian ini juga ditujukan untuk mengetahui pengaruh peran mediasi kepuasan kerja pada hubungan pengaruh iklim organisasi dan stres kerja secara langsung dan tidak langsung. Penelitian ini dilakukan kepada 163 responden karyawan Kantor Pusat Bank BPD DIY. Metode penelitian yang digunakan yaitu dengan metode kuantitatif menggunakan analisis statistik dan deskriptif.

Hasil penelitian ini adalah (1) Ada pengaruh yang signifikan dari Iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pada Bank BPD DIY secara parsial. (2) Ada pengaruh yang signifikan dari Stres kerja terhadap kepuasan kerja pada Bank BPD DIY secara parsial. (3) Ada pengaruh yang signifikan dari Iklim organisasi dan Stres kerja terhadap kepuasan kerja pada Bank BPD DIY secara simultan. (4) Ada pengaruh yang signifikan dari Iklim organisasi terhadap kinerja pada Bank BPD DIY secara parsial. (5) Ada pengaruh yang signifikan dari Stres kerja terhadap kinerja pada Bank BPD DIY secara parsial. (6) Ada pengaruh yang signifikan dari Iklim organisasi dan Stres kerja terhadap kinerja pada Bank BPD DIY secara simultan. (7) Ada pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja pada Bank BPD DIY secara parsial. (8) Pengaruh langsung iklim organisasi terhadap kinerja lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung iklim organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. (9) Pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja lebih besar dari pada pengaruh langsung iklim organisasi terhadap kinerja.

Kata Kunci: *Iklim organisasi, stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja*

Abstract

Organizational climate, job stress and job satisfaction to be part of the factors that influence performance. The purpose of this study was to determine the influence of the mediating role of job satisfaction in relation to climate influence the organization and work stress on performance partially and simultaneously. This study also aimed to determine the effect on the mediating role of job satisfaction and organizational climate influences the relationship of job stress are directly and indirectly. This study was conducted to 163 respondents employees of the Bank BPD DIY Headquarters. The research method used is quantitative method uses statistical analysis and descriptive.

The results of this study were (1) There was significant influence of organizational climate on job satisfaction of the Bank BPD DIY partially. (2) There was a significant effect of work stress on job satisfaction of the Bank BPD DIY partially. (3) There was significant influence of organization climate and work stress on job satisfaction of the Bank BPD DIY simultaneously. (4) There was significant influence of organizational climate on the performance of the Bank BPD DIY partially. (5) There was a significant effect of work stress on performance of the Bank BPD DIY partially. (6) There was significant influence of climate and stress organizations working on the performance of the Bank BPD DIY simultaneously. (7) There was significant influence on job satisfaction and the performance of the Bank BPD DIY partially. (8) The direct effect of organizational climate on performance was greater than the indirect effect of organizational climate on performance through job satisfaction. (9) The indirect effect of work stress on performance through greater job satisfaction than the direct effect of organizational climate on performance.

Keywords: *Organizational climate, job stress, job satisfaction, and performance*

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Alhamdulillahirobil'alamin, puja-puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT. karena atas segala limpahan rahmat dan hidayah-Nya, penulis bisa menyelesaikan dengan baik tugas akhir (skripsi) yang berjudul "Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Hubungan Pengaruh Iklim Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pusat Bank BPD DIY" sebagai salah satu syarat kelulusan S1 di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. Tidak lupa sholawat serta salam penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW yang dengan segala keistimewaannya menjadi suri tauladan bagi seluruh umat manusia di muka bumi ini dalam berperilaku menjadi insan yang bermanfaat bagi orang lain dan sekitarnya.

Adapun yang menjadi tujuan umum penulisan skripsi ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Hubungan Pengaruh Iklim Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dalam penelitian ini di Kantor Pusat Bank BPD DIY dengan melibatkan 163 orang karyawan.

Selain proses yang cukup menguras waktu dan pikiran, penyelesaian skripsi ini tak lepas dari segala usaha, doa serta dukungan dari banyak pihak. Terimakasih yang tak terbendung dari hati serta penghargaan yang setinggi-tingginya penulis ucapkan kepada:

1. Allah SWT atas segala sesuatu yang sudah diberikan dengan cuma-cuma pada penulis dari lahir hingga saat ini.
2. Kedua orang tua serta kakak tersayang yang selalu menghadirkan kasih sayang semangat serta doa-doa terindahannya.
3. Bapak Dr. Ir. Harsoyo, M.Sc selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.

4. Bapak Dr. Dwi Praptono Agus Hardjito, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
5. Bapak Drs. Sutrisno, MM selaku Ketua Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia.
6. Ibunda Dra. Trias Setiawati, M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang bersedia memberi arahan, ilmu dan pengetahuan, serta perhatian dan kepeduliannya menyemangati penulis dalam tiap proses penyelesaian skripsi ini.
7. Karyawan-karyawati Kantor Pusat Bank BPD DIY yang telah bersedia menjadi responden meskipun dengan pertanyaan yang cukup banyak
8. Teruntuk teman saya yaitu Harminto yang secara langsung sudah bersedia membantu dan mendampingi dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Sahabat=Keluargaku Erick Cristian, Yohanes Arga, Luqman Ashari, ABOR, King Anugrah, Raden Bianca, Anom, Bagas, Bayu, Dimas, Dita, Sarah, Nisa, Husni, Baccu yang selalu susah dan senang kita tetap bersama.
10. Teman-teman tim Touring FE UII terima kasih Menjadi sahabat dalam masa-masa kuliah
11. Teman-teman Kontrakan Get speed (Robi, Mimin, Tomi, Aka, Irwan, Erlangga, Fajrul, Diaz, dll)
12. Teman-teman kerja saya di Skycom
13. Teman-teman saya selama di Jogja Fitria Rahmawati, Restu Ayu, Dewi Melati, Mufarihah Mutia, Fathira
14. Teman-teman saya Wahyu Catur Febriani, Wahyu setya, Nur Laely, Wulan Setyo ningrum, Yani, Uut, Eci, Abim Faris, dll yang selalu memotivasi buat

menyelesaikan skripsi ini.

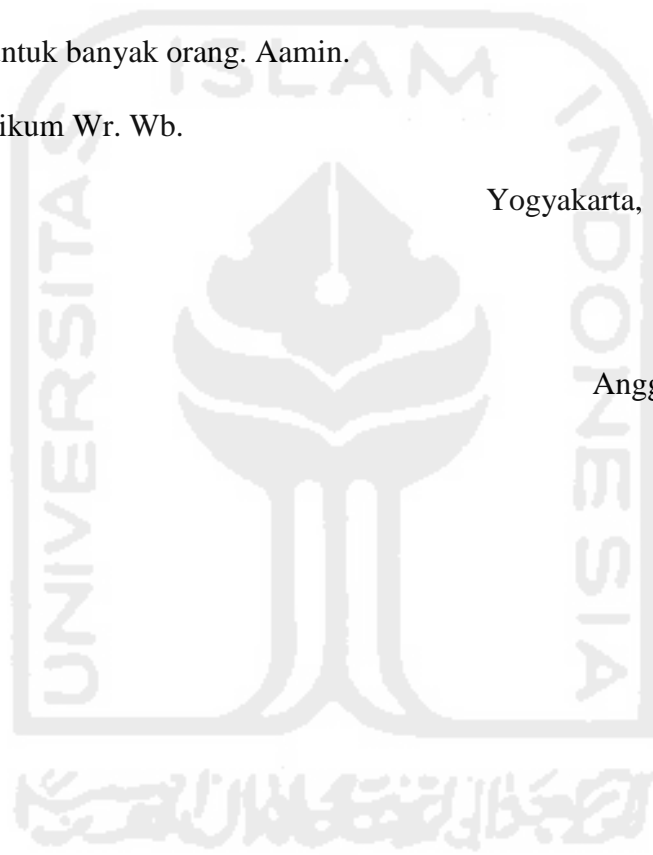
Serta semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dan doanya yang terlalu banyak sehingga tak bisa disebutkan satu persatu. Penulis hanya bias berdoa semoga semua kebaikan kalian dibalas oleh Allah SWT. Aamin.

Sebagai penutup, penulis berharap ada saran dan kritik yang membangun agar hasil penelitian dari skripsi yang disusun ini bisa lebih baik lagi dan mampu menambah kemanfaatan untuk banyak orang. Aamin.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, September 2016
Penulis

Anggoro Cahyo Raharjo



DAFTAR ISI

Halaman Sampul Depan	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Berita Acara Ujian Tugas Akhir / Skripsi	v
Halaman Motto	vi
Abstrak	viii
Abstract	ix
Kata Pengantar	x
Daftar Isi	xiii
Daftar Tabel	xvii
Daftar Gambar	xix
Daftar Lampiran	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA	6
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	6
2.2 Landasan Teori	11
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	11

2.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.2.3 Fungsi Utama Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.2.4 Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.2.5 Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.2.6 Iklim Organisasi	19
2.2.7 Stres Kerja	26
2.2.8 Kepuasan Kerja	32
2.2.9 Kinerja	36
2.2.10 Hubungan Iklim Organisasi terhadap Kinerja	39
2.2.11 Hubungan Stres Kerja terhadap Kinerja	40
2.2.12 Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja	40
2.2.13 Hubungan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja	41
2.2.14 Hubungan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja	42
2.3 Kerangka Pikir Penelitian	42
2.4 Hipotesis	43
BAB III METODE PENELITIAN	45
3.1 Pendekatan Penelitian	45
3.2 Profil Perusahaan	45
3.3 Variabel Penelitian	55
3.4 Definisi Operasional Variabel	56
3.4.1 Iklim Organisasi (X ₁)	56
3.4.2 Stres Kerja (X ₂)	59
3.4.3 Kepuasan Kerja (Z)	61

3.4.4 Kinerja (Y)	63
3.5 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data	65
3.6 Uji Instrumen Penelitian	66
3.6.1 Uji Validitas	66
3.6.2 Uji Reliabilitas	67
3.7 Populasi dan Sampel.....	68
3.8 Metode Analisis Data.....	68
3.8.1 Uji Statistik	69
3.8.2 Analisa Jalur	73
3.8.3 Pengujian Asumsi Klasik	75
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	77
4.1 Hasil Uji Validitas dan Kualitas Kehidupan Kerja Instrumen Penelitian.....	77
4.1.1 Hasil Uji Validitas	77
4.1.2 Hasil Uji Reliabelitas	83
4.2 Analisis Deskriptif	83
4.2.1 Karakteristik Responden	83
4.2.2 Persepsi terhadap Variabel Penelitian	88
4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	95
4.3.1 Hasil Uji Normalitas	95
4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas	99
4.3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	100
4.3.4 Hasil Koefisien Determinasi	101
4.4 Analisis Kuantitatif	103

4.4.1 Analisis Iklim Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja	103
4.4.2 Analisis Iklim Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja	107
4.4.3 Analisis Kepuasan Kerja terhadap Kinerja	111
4.4.4 Analisis Perhitungan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung	113
4.5 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis	116
4.6 Pembahasan	117
4.6.1 Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja	118
4.6.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja	119
4.6.3 Pengaruh Iklim Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja	119
4.6.4 Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja	121
4.6.5 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja	122
4.6.6 Pengaruh Iklim Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja	123
4.6.7 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja	123
4.6.8 Perbandingan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Iklim Organisasi Terhadap Kinerja	124
4.6.9 Perbandingan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Stres Kerja Terhadap Kinerja	125
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	126
5.1 Kesimpulan	126
5.2 Saran	127
DAFTAR PUSTAKA	129

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1: Distribusi Pernyataan Berdasarkan Variabel	77
Tabel 4.2: Validitas Pernyataan X_1 (Iklim Organisasi)	78
Tabel 4.3: Validitas Pernyataan X_2 (Stres Kerja)	79
Tabel 4.4: Validitas Pernyataan Z (Kepuasan Kerja)	80
Tabel 4.5: Validitas Pernyataan Y (Kinerja)	81
Tabel 4.6: Hasil Pengujian Reliabilitas	82
Tabel 4.7: Kelompok Responden Menurut Jenis Kelamin	83
Tabel 4.8: Kelompok Responden Menurut Usia	83
Tabel 4.9: Kelompok Responden Menurut Status Perkawinan	84
Tabel 4.10: Kelompok Responden Menurut Tingkat Pendidikan	85
Tabel 4.11: Kelompok Responden Menurut Status Kerja	85
Tabel 4.12: Kelompok Responden Menurut Lama Bekerja	86
Tabel 4.13: Kelompok Responden Menurut Penghasilan	87
Tabel 4.14: Rekapitulasi Data Demografi Yang Paling Dominan	87
Tabel 4.15: Interval Kelas	89
Tabel 4.16: Diskripsi Variabel Iklim Organisasi (X_1)	89
Tabel 4.17: Rekapitulasi Indikator Iklim Organisasi (X_1)	90
Tabel 4.18: Analisis Diskriptif Variabel Stres Kerja (X_2)	91
Tabel 4.19: Rekapitulasi Indikator Stres Kerja (X_2)	91
Tabel 4.20: Analisis Diskriptif Variabel Kepuasan (Z)	92
Tabel 4.21: Rekapitulasi Indikator Kepuasan (Z)	93

Tabel 4.22: Analisis Diskriptif Variabel Kinerja (Y)	93
Tabel 4.23: Rekapitulasi Indikator Kinerja (Y)	94
Tabel 4.24: Rangkuman Persepsi Karyawan Non Medik	95
Tabel 4.25: Data Output Uji Multikolinieritas	99
Tabel 4.26: Data Output Uji Multikolinieritas	99
Tabel 4.27: Data Output Uji Multikolinieritas	99
Tabel 4.28: Data Output Koefisien Determinasi (R^2)	101
Tabel 4.29: Data Output Koefisien Determinasi (R^2)	102
Tabel 4.30: Data Output Koefisien Determinasi (R^2)	102
Tabel 4.31: Regresi Linier	103
Tabel 4.32: Regresi Linier Lanjutan	103
Tabel 4.33: Regresi Linier	107
Tabel 4.34: Regresi Linier Lanjutan	107
Tabel 4.35: Regresi Linier	111
Tabel 4.36: Regresi Linier Lanjutan	111
Tabel 4.37: Koefisien Jalur	114
Tabel 4.38: Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis	116

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1: Kerangka Pikir Penelitian	43
Gambar 2: Logo Bank BPD DIY	45
Gambar 3: Struktur Organisasi Bank BPD DIY	54
Gambar 4: Analisis Jalur	75
Gambar 5: Hasil Uji Normalitas	96
Gambar 6: Hasil Uji Normalitas	95
Gambar 7: Hasil Uji Normalitas	97
Gambar 8: Hasil Uji Normalitas	97
Gambar 9: Hasil Uji Normalitas	98
Gambar 10: Hasil Uji Normalitas	98
Gambar 11: Data Output Uji Heteroskedastisitas	100
Gambar 12: Data Output Uji Heteroskedastisitas	100
Gambar 13: Data Output Uji Heteroskedastisitas	101
Gambar 14: Hipotesis Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja	105
Gambar 15: Hipotesis Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional	106
Gambar 16: Hipotesis Iklim Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja	107
Gambar 17: Hipotesis Iklim Organisasi terhadap Kinerja	109
Gambar 18: Hipotesis Stres Kerja terhadap Kinerja	110
Gambar 19: Hipotesis Iklim Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja	111
Gambar 20: Hipotesis Kepuasan Kerja terhadap Kinerja	113
Gambar 21: Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung Iklim Organisasi terhadap Kinerja	115



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian	133
Lampiran 2: Uji Validitas Iklim Organisasi (X_1)	141
Lampiran 3: Uji Validitas Stres Kerja (X_2)	148
Lampiran 4: Uji Validitas Kepuasan (Z).....	151
Lampiran 5: Uji Validitas Kinerja (Y).....	154
Lampiran 6: Uji Reliabilitas	161
Lampiran 7: Uji Asumsi Klasik	165
Lampiran 8: Analisis Kuantitatif	172
Lampiran 9: Data Mentah Kuesioner	175
Lampiran 10: Data Responden	200
Lampiran 11: Biodata Penulis	202

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Iklm organisasi mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Iklm organisasi mengakibatkan munculnya pola lingkungan yang memunculkan motivasi serta fokus pada persepsi yang masuk akal dan berimbang pada pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh Stinger (Maulidani, 2013) mendefinisikan bahwa iklm organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi. hasil Penelitian Maulidani (2013) menunjukkan bahwa iklm organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSP Nasari cabang Bandung.

Iklm organisasi dan kepuasan kerja memiliki peran penting. Salah satu upaya meningkatkan kepuasan kerja dengan menciptakan iklm organisasi yang menguntungkan. Hal ini diperkuat oleh Gilley dan Maycunick (Sullaida 2010) yang menyatakan bahwa iklm organisasi memiliki hubungan dengan kepuasan kerja yang positif mengakibatkan tingginya kepuasan kerja. Hal ini diperkuat oleh Kusmaningtyas (2013) hasil Penelitian menunjukkan bahwa iklm organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Persada Jaya Indonesia di Kabupaten Sidoarjo

Iklm mempengaruhi hal itu dengan membentuk harapan pegawai tentang konsekuensi yang akan timbul dari tindakan. Karyawan akan

mengharapkan imbalan, kepuasan atas dasar persepsi mereka terhadap iklim organisasi. Menurut Davis (Kusumaningtyas 2013) bahwa iklim organisasi dapat berada di salah satu tempat pada kontinum yang bergerak dari yang menyenangkan ke yang netral sampai dengan yang tidak menyenangkan. Atasan dan karyawan menginginkan iklim yang lebih menyenangkan karena maslahatnya, seperti kinerja yang lebih baik dan kepuasan kerja.

Stres kerja dapat menurunkan kinerja karyawan. Stress kerja dapat mengganggu kinerja karyawan dalam konsentrasi dalam kinerja. Hal ini diperkuat oleh Hurrell (Mauli 2012) menyebutkan bahwa stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari diri seseorang. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Mauli (2012) yang menunjukkan bahwa semakin tinggi stres maka akan semakin menurun kinerja, hanya saja besar pengaruhnya tidak signifikan terhadap kinerja dosen Politeknik Negeri Bengkalis.

Stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan. Stres kerja akan cenderung mengurangi kepuasan para karyawan merasakan bahwa stress itu tidak menyenangkan. Hal ini diperkuat oleh Robbins (Tunjungsari 2011) mengemukakan bahwa: Dampak stres pada kepuasan jauh lebih langsung. Ketegangan yang terkait dengan pekerjaan cenderung mengurangi kepuasan kerja. Hal ini diperkuat oleh Faqihudin dan Gunistiyo (2012) hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres kerja mempunyai pengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat stres yang rendah akan mempengaruhi yang nyata pada tercapainya kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja dapat mempengaruhi dalam kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang terjamin menimbulkan rasa yang menyenangkan dalam bekerja. Hal ini diperkuat oleh Soegihartono (2012) menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai sikap secara umum dan tingkat positif yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini diperkuat oleh Kristianto (2013) hasil Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Jadi, kinerja perawat RSUD Tugurejo semakin baik apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh perawat semakin baik.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja secara parsial?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial?
3. Bagaimana pengaruh iklim organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja secara simultan?
4. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan secara parsial?
5. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial?
6. Bagaimana pengaruh iklim organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan?

7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial?
8. Lebih besar mana pengaruh secara langsung iklim organisasi terhadap kinerja karyawan daripada pengaruh tidak langsung iklim organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja ?
9. Lebih besar mana pengaruh secara langsung stres kerja terhadap kinerja daripada pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja secara parsial
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial
3. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja secara simultan
4. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan secara parsial
5. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial
6. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan

7. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial
8. Untuk mengetahui lebih besar mana pengaruh secara langsung iklim organisasi terhadap kinerja karyawan daripada pengaruh tidak langsung iklim organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja
9. Untuk mengetahui lebih besar mana pengaruh secara langsung stres kerja terhadap kinerja daripada pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi akademik
Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan, sehingga meningkatkan pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Bagi perusahaan
Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan yang berguna terutama dalam hal mengelola seluruh sumber daya perusahaan, sehingga dapat mempengaruhi kinerja perusahaan.
3. Bagi penulis
Menambah wawasan mengenai ada tidaknya pengaruh iklim organisasi dan stres kerja terhadap kinerja, komitmen sebagai variable intervening di suatu perusahaan di Indonesia.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Rofiatun dan Maslur (2011) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Motivasi Pada Dinas-dinas di Kabupaten Kudus mengatakan bahwa ada pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas-dinas di Kabupaten Kudus ditunjukkan dengan peningkatan iklim organisasi dalam pelaksanaan pekerjaan dengan melakukan perbaikan struktur, standar kerja, tanggungjawab, penghargaan, dukungan organisasi serta komitmen pegawai yang baik dapat menunjang kinerja pendidik untuk dapat lebih bekerjasama dengan rekan sekerja. Persaman penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah sama-sama meneliti iklim organisasi dengan kinerja dan menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan terletak pada obyek yang di teliti, lokasi penelitian yang berbeda.

Suwardi dan Utomo (2011) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (*Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati*) Mengatakan bahwa ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Variabel kepuasan kerja dengan dimensi rewards (penghargaan), hubungan kerja, dan aktualisasi diri

terbukti secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pati dengan item paling baik adalah kemandirian kerja dapat diartikan bahwa pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pati dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan mandiri. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah sama-sama meneliti kepuasan kerja dan kinerja. Perbedaan terletak pada lokasi penelitian yang berbeda.

Wibisono (2011) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Tentang Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Turen Malang) mengatakan bahwa ada pengaruh iklim organisasi dengan kepuasan kerja, berdasarkan pada analisis regresi linier berganda dapat dikemukakan bahwa secara simultan dan persial terdapat pengaruh yang signifikan dari semua variabel dalam konsep iklim organisasi (variabel perilaku organisasi, motivasi kerja, arus komunikasi, praktek pengambilan keputusan) terhadap semua variabel dalam konsep kepuasan kerja karyawan. Namun dalam penelitian ini masih ada faktor-faktor lain yang berpengaruh, yang dapat dilihat dari koefisien determinasi dari pengaruh iklim organisasi (perilaku pemimpin, motivasi kerja, arus komunikasi dan praktek pengambilan keputusan) terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu sebesar 34,2%. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah sama-sama menggunakan variabel iklim organisasi dan kepuasan. Perbedaan terletak pada lokasi penelitian.

Noviansyah dan Zunaidah (2011) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. Mengatakan bahwa ada pengaruh stres

kerja dengan kinerja, Hasil penelitian ini berhasil mendukung hipotesis pertama penelitian, yaitu bahwa variabel stres kerja (konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan kelompok dan pengaruh kepemimpinan) secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah sama-sama menggunakan variabel stres kerja dan kinerja. Perbedaan terletak pada lokasi penelitian.

Kusmaningtyas (2013) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Persada Jaya Indonesia di Kabupaten Sidoarjo. Mengatakan bahwa Iklim organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Persada Jaya Indonesia di Kabupaten Sidoarjo. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah sama-sama menggunakan variabel iklim organisasi dan kepuasan kerja. Perbedaan terletak pada lokasi penelitian.

Soegihartono (2012) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen (di PT Alam Kayu Sakti Semarang). Mengatakan bahwa Penelitian ini dapat membuktikan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis sama-sama menggunakan variabel kepuasan kerja dan kinerja. Perbedaan terletak lokasi penulisan dan variabel yang digunakan, penulis tidak menggunakan variabel kepemimpinan.

Tunjungsari (2011) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos

Indonesia (Persero) Bandung. Mengatakan bahwa Stres kerja pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung karyawan mengalami stress kerja karena beban pekerjaan yang cukup banyak, untuk Kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung bahwa kepuasan kerja karyawan sudah memenuhi harapan karyawan dan hubungan Hubungan stres kerja pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung dengan kepuasan kerja adalah cukup kuat atau sedang. Dimana stres kerja memiliki pengaruh pada kepuasan kerja sebesar 34,3 persen dan sisanya sebesar 65,7 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor dari luar variabel stress kerja. Hal ini berarti stress kerja yang dialami karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung dalam kondisi stress yang tidak terlalu tinggi sehingga masih dapat diantisipasi dengan melakukan pekerjaan yang lebih baik dan menyebabkan karyawan tetap merasa puas akan hasil pekerjaannya. Persamaan Penelitian ini dengan penelitian penulis sama-sama menggunakan variabel stress kerja dan kepuasan kerja. Perbedaan terletak pada lokasi penulisan.

Ayudiarini (2011) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja. mengatakan bahwa Manajemen PT X diharapkan agar dapat mempertahankan kondisi iklim organisasi yang telah tercipta di dalam perusahaan bagi kepuasan kerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis sama-sama menggunakan variabel iklim organisasi dan kepuasan kerja. Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian penulis adalah tempat penelitian

Maulidani (2013) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP

Nasari Cabang Bandung. mengatakan bahwa Iklim Organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSP Nasari cabang Bandung. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis sama-sama menggunakan variabel iklim organisasi dan kinerja. Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian penulis adalah tempat penelitian

Kristianto (2013) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada RSUD Tugurejo Semarang) mengatakan bahwa kepuasan kerja juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Jadi, kinerja perawat RSUD Tugurejo semakin baik apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh perawat semakin baik. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis sama-sama menggunakan variabel kepuasan dan kinerja. Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian penulis adalah tempat penelitian.

Mauli (2012) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dosen Politeknik Negeri Bengkalis) mengatakan bahwa disimpulkan bahwa stres berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja dosen Politeknik Negeri Bengkalis. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis sama-sama menggunakan variabel Stres dan kinerja. Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian penulis adalah tempat penelitian.

Noviansyah (2012) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dosen Politeknik Negeri Bengkalis) mengatakan bahwa Hasil penelitian ini berhasil mendukung

hipotesis pertama penelitian, yaitu bahwa variabel stres kerja (konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan kelompok dan pengaruh kepemimpinan) secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis sama-sama menggunakan variabel stres dan kinerja. Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian penulis adalah tempat penelitian.

Susanty (2012) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen karyawan pada Universitas Terbuka. mengatakan bahwa hasil iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain peningkatan iklim organisasi tidak diikuti peningkatan tingkat kepuasan kerja karyawan yang berarti. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis sama-sama menggunakan variabel iklim organisasi dan kepuasan kerja. Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian penulis adalah tempat peneliti

Subakty (2013) dalam penelitian yang berjudul pengaruh motivasi, kepuasan dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan di cafe X Bogor. Mengatakan bahwa tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, jadi tidak berpengaruhnya kepuasan kerja terhadap kinerja di Cafe X Bogor ini disebabkan rendahnya gaji dan tunjangan serta tidak adanya peluang karier dan promosi jabatan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis sama-sama menggunakan variabel kepuasan dan kinerja. Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian penulis adalah tempat peneliti

Putri dan Larini (2013) dalam penelitian yang berjudul pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sektor publik, dengan *in-role Performance* dan *Innovative Performance* sebagai variabel mediasi. Mengatakan bahwa kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja. Dengan kata lain ketika karyawan merasa puas maka kinerja pun akan meningkat. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis sama-sama menggunakan variabel kepuasan dan kinerja. Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian penulis adalah tempat peneliti

Karundeng (2013) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (persero) cabang Manado. mengatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini bahwa iklim organisasi merupakan faktor dominan penentu kinerja karyawan, atau dengan kata lain kinerja karyawan sangat ditentukan oleh iklim organisasi. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis sama-sama menggunakan variabel iklim organisasi dan kinerja. Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian penulis adalah tempat peneliti

Chandraningtyas, et. al (2012) dalam penelitian yang berjudul pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional (studi pada karyawan PT. Kusuma Karya Persada yang outsourcing di PT. Sasa Inti Probolinggo). Mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Peningkatan kepuasan kerja maka akan meningkatnya kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis sama-sama menggunakan variabel kepuasan dan kinerja. Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian penulis adalah tempat penelitian

Astianto dan Suprihhadi (2014) dalam penelitian yang berjudul pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surabaya. Mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi stres kerja maka kinerja akan menurun dan sebaliknya stres kerja menurun maka kinerja akan meningkat. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah sama-sama menggunakan variabel stres dan kinerja. Perbedaan terletak pada lokasi penelitian

Dewi, et al (2014) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD. Surya Raditya Negara. Mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja yang tinggi dapat memicu penurunan kinerja dan kepuasan kerja sebaliknya jika karyawan mengalami stres kerja yang rendah akan memicu kenaikan kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis sama-sama menggunakan variabel stres, kepuasan dan kinerja. Perbedaan terletak pada lokasi penelitian

Riyadi (2015) dalam penelitiannya yang berjudul hubungan iklim organisasi dengan kepuasan kerja. Mengatakan ada hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja. Semakin tinggi iklim organisasi seseorang maka semakin tinggi pula kepuasan kerja, sebaliknya semakin rendah iklim organisasi maka semakin rendah pula kepuasan kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis sama-sama menggunakan variabel iklim organisasi dan kepuasan. Perbedaan terletak pada lokasi penelitian

Wibowo, et al (2015) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan. Mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi stres yang dialami karyawan maka semakin rendah kepuasan yang dimiliki. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis sama-sama menggunakan variabel stres dan kepuasan. Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian penulis adalah tempat penelitian.

Dalam penelitian terdahulu, terdapat variabel-variabel penelitian yang memiliki persamaan dengan variabel penelitian yang akan dilakukan. Perbedaan terletak pada penambahan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening antara iklim organisasi, stres kerja dan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini juga menggunakan analisis jalur untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung iklim organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

2.2 Landasan Teori

2.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah aset utama perusahaan. perusahaan tidak dapat berjalan tanpa adanya sumber daya manusia. Untuk mengoptimalkan sumber daya manusia, diperlukanlah pengelolaan yang tepat agar tujuan, visi dan misi perusahaan dapat tercapai. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan, 2001:9).

Menurut Rachmawati (2008:1), sumber daya manusia harus didefinisikan bukan dengan apa yang sumber daya manusia lakukan, tetapi apa yang sumber daya manusia hasilkan. Jadi bisa disimpulkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia bukan terletak pada proses tetapi pada hasil.

Karyawan baru yang belum mempunyai ketrampilan dan keahlian dilatih, sehingga menjadi karyawan yang terampil dan ahli. Apabila dilatih lebih lanjut serta diberikan pengalaman dan motivasi, dia akan jadi karyawan yang matang. Pengolahan sumber daya manusia inilah yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia (Rivai dan Sagala, 2009:1).

2.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rachmawati (2008:14) tujuan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia bagi meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

Secara rinci tujuan sumber daya manusia menurut Rivai dan Sagala (2009:8) adalah sebagai berikut :

1. Peningkatan efisiensi
2. Peningkatan efektivitas
3. Peningkatan produktifitas
4. Rendahnya tingkat perpindahan karyawan
5. Rendahnya tingkat absensi
6. Tingginya kepuasan kerja karyawan
7. Tingginya kualitas pelayanan
8. Rendahnya komplain dari pelanggan
9. Meningkatnya bisnis perusahaan

2.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian. Hasibuan (2006)

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resource planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif secara efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan berbagai kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan

dilakukan pemimpin dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi

kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan premiernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintahan dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercapai kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan kepentingan yang bertolak belakang

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma social.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2.2.4 Pendekatan Sumber Daya Manusia

Sudut pandang membantu manajer dan operasional sumber daya manusia dalam mempertahankan fungsi sumber daya manusia dan aktifitasnya tetap ada pada sudut pandang yang benar. Adapun pendekatan-pendekatan sumber daya manusia menurut (Rivai dan Sagala, 2009:16) antara lain :

1. Pendekatan strategis

Manajemen sumber daya manusia harus memberikan andil atas keberhasilan strategis perusahaan. Bila aktivitas manajer dan bagian SDM mencapai sasaran strategisnya, maka sumber daya manusia tidak digunakan secara efektif.

2. Pendekatan SDM

Manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen manusia. Pentingnya dan martabat manusia tidak boleh diabaikan.

3. Pendekatan manajemen

Manajemen sumber daya manusia merupakan tanggung jawab setiap manajer. Departemen SDM ada dalam rangka melayani manajer dan karyawan melalui keahlian.

4. Pendekatan sistem

Pendekatan SDM berlangsung didalam sistem yang besar yakni perusahaan. Oleh karena itu, upaya SDM harus mengevaluasi andil karyawan yang diberikan terhadap produktivitas perusahaan.

5. Pendekatan proaktif

Menejemen SDM bisa meningkatkan andilnya atas karyawan dan organisasi dengan mengantisipasi berbagai masalah sebelum kemunculannya.

2.2.5 Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu sistem ruang lingkup yang bersifat internal dan eksternal. Tantangan-tantangan MSDM menurut Rivai dan Sagala (2009:26) adalah sebagai berikut :

1. Tantangan internal

Tantangan internal adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan fungsi-fungsi MSDM.

- a. *Financial*
- b. Penjualan
- c. Keuangan
- d. *Service*
- e. Produksi
- f. Dan lain-lain

2. Tantangan eksternal

Tantangan eksternal adalah faktor-faktor yang berada diluar jangkauan kemampuan pengendalian manajemen.

- a. Sektor teknologi

- b. Sektor ekonomi
- c. Sektor sosio kultural
- d. Sektor politik
- e. Sektor internasional

Sedangkan tantangan MSDM menurut Rachmawati (2008:16) yaitu :

1. Faktor internal organisasi
 - a. Visi dan misi
 - b. Kebijakan
 - c. Budaya perusahaan
 - d. Pemegang saham dan dewan direksi
 - e. Serikat pekerja
 - f. Sistem informasi
 - g. Perbedaan individu karyawan
 - h. Sistem nilai manajer dan karyawan
2. Faktor eksternal organisasi
 - a. Angkatan kerja
 - b. *Legal consideration*
 - c. Persaingan
 - d. Konsumen
 - e. Teknologi
 - f. Politik
 - g. Ekonomi

Di Indonesia, kultur hubungan seperti itu kurang berkembang. Bahkan untuk pelatihan dan pengembangan karyawan pada berbagai level,

perusahaan atau organisasi cenderung mengirimkan mereka untuk mengikuti program-program yang ekstensif sifatnya. Sekali lagi itu belum tentu jelek hasilnya. Tetapi iklim organisasi, kondisi yang diharapkan karyawan, umumnya kurang dimengerti oleh orang di luar perusahaan. Oleh sebab itu, dalam proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, ketertiban orang-orang dalam jabatan relevan dengan proses tersebut.

2.2.6 Iklim Organisasi

1. Pengertian Iklim Organisasi

Menurut Tagiur dan Litwin dalam (Wirawan, 2007:121) iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.

“...a relatively enduring quality of the internal environment of an organization that (a) is experienced by its members, (B) influences their behavior, and can be described in terms of the values of a particular set of characteristics (or attributes) of the organization.”

Menurut Litwin dan Stringer dalam (Wirawan, 2007:121-122) iklim organisasi merupakan suatu konsep yang melukiskan sifat subjektif atau kualitas lingkungan organisasi. Unsur-unsurnya dapat dipersepsikan dan dialami oleh anggota organisasi dan dilaporkan melalui kuesioner yang tepat.

“...a concept describing the subjective nature or quality of the organizational environment. Its properties can be perceived or experienced by members of the organization and reported by them in an appropriate questionnaire.”

Menurut Andersen (Wirawan, 2007:122) mendefinisikan iklim organisasi sekolah sebagai rasa sekolah, seperti dipersepsikan oleh mereka yang bekerja atau yang mengikuti kelas di sekolah. Iklim organisasi sekolah merupakan “yang kita rasakan” dan kehidupan interaktif sekolah.

Menurut (Wirawan, 2007:122) iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan, dan kontraktor) mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota yang kemudian menentukan kinerja organisasi

Iklim organisasi menurut Davis dan Newstrom (Kusumaningtyas, 2013) sebagai kepribadian sebuah organisasi yang membedakannya dengan organisasi lain yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi. Menurut Owens (Kusumaningtyas, 2013) mendefinisikan iklim organisasi sebagai studi persepsi individu mengenai berbagai aspek lingkungan organisasinya. Menurut Davis (Kusumaningtyas, 2013) menyebutkan bahwa iklim organisasi dapat berada di salah satu tempat pada kontinum yang bergerak dari yang menyenangkan ke yang netral sampai dengan yang tidak menyenangkan.

2. Teori-Teori Iklim Organisasi

Menurut Stringer (Wirawan, 2007:131-133) berpendapat bahwa karakteristik atau dimensi iklim organisasi mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu. Oleh karena itu, iklim organisasi dapat dilukiskan dan diukur dalam pengertian dimensi tersebut. Ia mengatakan bahwa untuk mengukur iklim organisasi terdapat enam dimensi yang diperlukan.

a. Struktur.

Struktur (*structure*) organisasi merefleksikan perasaan diorganisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi. Struktur tertinggi jika anggota organisasi merasa pekerjaan mereka didefinisikan secara baik. Struktur rendah jika mereka merasa tidak ada kejelasan mengenai siapa yang melakukan tugas dan mempunyai kewenangan mengambil keputusan.

b. Standar-standar.

Standar-standar (*standards*) dalam suatu organisasi mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Standar-standar tinggi artinya anggota organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja. Standar-standar rendah merefleksikan harapan yang lebih rendah untuk kinerja.

c. Tanggung jawab.

Tanggung jawab (*responsibility*) merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “bos diri sendiri” dan tidak memerlukan keputusannya dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya. Persepsi tanggung jawab tinggi menunjukkan bahwa anggota organisasi merasa didorong untuk memecahkan masalahnya sendiri. Tanggung jawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan risiko dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak diharapkan.

d. Penghargaan.

Penghargaan (*recognition*) mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik. Penghargaan merupakan ukuran penghargaan dihadapkan dengan dengan kritik dan hukuman atas penyelesaian pekerjaan. Iklim organisasi yang menghargai kinerja berkarakteristik keseimbangan antara imbalan dan kritik. Penghargaan rendah artinya penyelesaian pekerjaan dengan baik diberi imbalan secara tidak konsisten.

e. Dukungan.

Dukungan (*support*) merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung di antara anggota kelompok kerja. Dukungan tinggi jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bagian tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya, jika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas. Jika dukungan rendah, anggota

organisasi merasa terisolasi atau tersisi sendiri. Dimensi iklim organisasi ini menjadi sangat penting untuk model bisnis yang ada saat ini, dimana sumbe-sumber sangat terbatas.

f. Komitmen.

Komitmen (*commitmen*) merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen kuat berasosiasi dengan loyalitas personal. Level rendah komitmen artinya karyawan merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya.

Menurut Ekvall (Wirawan, 2007:132) mengemukakan bahwa ada sepuluh dimensi dan definisi iklim organisasi yaitu:

- a. Tantangan (*challenge*) adalah keterlibatan dan komitmen terhadap organisasi.
- b. Kemerdekaan (*freedom*) adalah sampai seberapa tinggi karyawan diberi kebebasan untuk bertindak.
- c. Dukungan untuk ide-ide (*support for ideas*) adalah sikap manajemen dan karyawan terhadap ide baru.
- d. Kepercayaan (*trust*) adalah keamanan emosional dan kepercayaan hubungan antar anggota dalam organisasi.
- e. Semangat (*liveliness*) adalah dinamika dalam organisasi.
- f. Keintiman/humor (*playfulness/humor*) adalah kemudahan yang ada dalam organisasi.
- g. Debat (*debate*) adalah sampai seberapa tinggi perbedaan pendapat serta ide-ide dan pengalaman ada dalam organisasi.

- h. Konflik (*conflicts*) adalah adanya tensi personal dan emosional.
- i. Pengambilan resiko (*risk taking*) adalah kemauan untuk menoleransi insekuriti dalam organisasi.
- j. Ide dan waktu (*idea and time*) adalah waktu yang digunakan untuk mengembangkan ide-ide baru.

Menurut Stringer (Wirawan, 2007:135-139) mengemukakan bahwa terhadap lima faktor yang menyebabkan terjadinya iklim suatu organisasi, yaitu:

- a. Lingkungan eksternal.
- b. Strategi organisasi
- c. Pengaturan organisasi
- d. Kekuatan sejarah
- e. Kepemimpinan

Ada enam faktor menurut Pace (kusmaningtyas 2013) yang memengaruhi iklim organisasi yaitu:

- a. Kepercayaan.

Individu di semua tingkat harus berusaha keras untuk mengembangkan dan mempertahankan hubungan yang di dalamnya terdapat kepercayaan, keyakinan, dan kredibilitas serta didukung oleh pernyataan dan tindakan.

- b. Pembuatan keputusan bersama.

Para karyawan di semua tingkat di organisasi harus diajak berkomunikasi dan berkonsultasi mengenai semua masalah di semua wilayah kebijakan organisasi, yang relevan dengan

kedudukan mereka. Para karyawan di semua tingkat harus diberi kesempatan berkomunikasi dan berkonsultasi dengan manajemen di atas mereka agar berperan serta dalam proses pembuatan keputusan dan penentuan tujuan.

c. Kejujuran.

Suasana umum yang diliputi kejujuran dan keterus terangan harus mewarnai hubungan-hubungan di organisasi, dan para karyawan mampu mengatakan “apa yang ada dalam pikiran mereka” tanpa mengindahkan apakah mereka berbicara kepada teman sejawat, bawahan, atau atasan.

d. Keterbukaan dalam komunikasi ke bawah.

Kecuali untuk keperluan informasi rahasia, anggota organisasi harus relatif mudah memperoleh informasi yang berhubungan langsung dengan tugas mereka saat itu, yang memengaruhi kemampuan mereka untuk mengkoordinasikan pekerjaan mereka dengan orang-orang atau bagian-bagian lainnya, dan yang berhubungan luas dengan perusahaan, organisasinya, para pemimpin, dan rencanarencana.

e. Mendengarkan dalam komunikasi ke atas.

Individu di setiap tingkat di organisasi harus mendengarkan saran-saran atau laporan-laporan masalah yang dikemukakan personel di setiap tingkat bawahan di organisasi, secara berkesinambungan dan dengan pikiran terbuka. Informasi dari bawahan harus dipandang

cukup penting untuk dilaksanakan kecuali ada petunjuk yang berlawanan.

f. **Perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi.**

Personel di semua tingkat di organisasi harus menunjukkan suatu komitmen terhadap tujuan-tujuan berkinerja tinggi, produktivitas tinggi, kualitas tinggi, dan biaya rendah.

2.2.7 Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Menurut Rivai (2004:516) stres sebagai istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, anxiety, kemurungan dan hilang daya. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif.

2. Pendekatan Stres Kerja

Menurut Rivai (2004:517) terdapat dua pendekatan stres kerja, yaitu pendekatan individu dan perusahaan. Bagi individu penting dilakukan pendekatan karena stres dapat mempengaruhi kehidupan,

kesehatan, produktivitas, dan penghasilan. Bagi perusahaan bukan saja karena alasan kemanusiaan, tetapi juga karena pengaruhnya terhadapnya terhadap prestasi semua aspek dan efektivitas dari perusahaan secara keseluruhan. Perbedaan pendekatan individu dengan pendekatan organisasi tidak dibedakan secara tegas, pengurangan stres dapat dilakukan pada tingkat individu, organisasi maupun kedua-duanya.

a. Pendekatan individual meliputi:

- 1) Meningkatkan keimanan
- 2) Melakukan meditasi dan pernafasan
- 3) Melakukan kegiatan olahraga
- 4) Melakukan relaksasi
- 5) Dukungan sosial dari teman-teman dan keluarga
- 6) Menghindari kebiasaan rutin yang membosankan

b. Pendekatan perusahaan meliputi:

- 1) Melakukan perbaikan iklim organisasi
- 2) Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik
- 3) Menyediakan sarana olahraga
- 4) Melakukan analisis dan kejelasan tugas
- 5) Meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan
- 6) Melakukan restrukturisasi tugas
- 7) Menerapkan konsep Manajemen berdasarkan sasaran

3. Teori-Teori Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu perasaan tertekan akan suatu permasalahan yang sedang dihadapi akan tetapi tidak mampu untuk diselesaikan. Siagian (1995:140) mendefinisikan stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Cooper dan Straw (Umar 2013:44) mengatakan bahwa gejala stres dapat dilihat dari tiga sisi, yaitu :

a. Gejala fisik

Gejala fisik yang ditimbulkan oleh stres kerja adalah nafas memburu, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembab, badan merasa panas, otot-otot tegang, pencernaan terganggu, mencret-mencret, sembelit, letih yang tak beralasan, sakit kepala, sakit urat dan gelisah.

b. Tingkah laku

Karyawan yang mengalami stres kerja akan mempunyai perasaan yang tidak stabil, kesulitan dalam berkonsentrasi, berfikir jernih dan kehilangan semangat kerja.

c. Gejala ditempat kerja

Hal ini dapat dilihat dari kepuasan kerja rendah, kinerja yang menurun, semangat dan energi yang menurun, komunikasi tidak lancar, pengambilan keputusan yang jelek, kreativitas dan inovasi berkurang, serta berkecukupan pada tugas-tugas yang tidak produktif.

Faktor-faktor di pekerjaan yang menimbulkan stres dapat dikelompokkan ke dalam enam kategori yaitu faktor-faktor intrinsik

dalam pekerjaan, peran dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, struktur dan iklim organisasi, serta tuntutan dari luar organisasi/pekerjaan menurut Hurrell (Mauli, et al. 2012)

a. Faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan.

Termasuk dalam kategori ini ialah tuntutan fisik dan tuntutan tugas.

Tuntutan fisik misalnya faktor kebisingan. Sedangkan faktor-faktor tugas mencakup: kerja malam, beban kerja, dan penghayatan dari resiko dan bahaya.

b. Peran individu dalam organisasi

Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturanaturan yang ada dan sesuai dengan yang diharapkan oleh atasannya. Namun demikian tenaga kerja tidak selalu berhasil untuk memainkan perannya tanpa menimbulkan masalah. Kurang baik berfungsinya peran, yang merupakan pembangkit stres yaitu meliputi: konflik peran dan ketaksaan peran (*role ambiguity*).

c. Pengembangan karir

Pengembangan karir merupakan pembangkit stres potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebih, dan promosi yang kurang.

d. Hubungan dalam pekerjaan

Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, dan minat yang rendah dalam

pemecahan masalah dalam organisasi. Ketidakpercayaan secara positif berhubungan dengan ketaksaan peran yang tinggi, yang mengarah ke komunikasi antar pribadi yang tidak sesuai antara pekerja dan ketegangan psikologikal dalam bentuk kepuasan pekerjaan yang rendah, penurunan dari kondisi kesehatan, dan rasa diancam oleh atasan dan rekan-rekan kerjanya. Kahn dkk (Mauli, et al. 2012).

e. Struktur dan iklim organisasi.

Faktor stres yang dikenali dalam kategori ini adalah terpusat pada sejauh tenaga kerja dapat terlihat atau berperan serta pada support sosial. Kurangnya peran serta atau partisipasi dalam pengambilan keputusan berhubungan dengan suasana hati dan perilaku negatif. Peningkatan peluang untuk berperan serta menghasilkan peningkatan produktivitas, dan peningkatan taraf dari kesehatan mental dan fisik.

f. Tuntutan dari luar organisasi/pekerjaan.

Kategori pembangkit stres potensial ini mencakup segala unsur kehidupan seseorang yang dapat berinteraksi dengan peristiwaperistiwa kehidupan dan kerja di dalam satu organisasi, dan dapat memberi tekanan pada individu. Isu-isu tentang keluarga, krisis kehidupan, kesulitan keuangan, keyakinankeyakinan pribadi dan organisasi yang bertentangan, konflik antara tuntutan keluarga dan tuntutan perusahaan, semuanya dapat merupakan tekanan pada individu dalam pekerjaannya, sebagaimana halnya stres dalam

pekerjaan mempunyai dampak yang negatif pada kehidupan keluarga dan pribadi.

Menurut Robbin (Agustina 2013) dalam Stres dapat diakibatkan oleh beberapa faktor diantaranya adalah:

a. Faktor Lingkungan

Layaknya ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari suatu organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres dikalangan para karyawan dalam organisasi tersebut. Perubahan dalam daur bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomis. Bila ekonomi itu mengerut, orang menjadi mencemaskan keamanan mereka. Begitupun ancaman dan perubahan politik akan mencemaskan keberadaan seseorang terlebih negara. Inovasi baru dapat membuat keterampilan dan pengalaman seorang karyawan usang dalam waktu yang sangat pendek. Oleh karena itu ketidakpastian teknologis dapat merupakan tipe ketiga yang dapat menyebabkan stres.

b. Faktor Organisasional

Banyak sekali faktor didalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, seorang bos yang menuntut dan tidak peka, serta rekan sekerja yang tidak menyenangkan merupakan beberapa contoh. Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan

dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan hampir tidak bisa dirujuk atau dipuaskan. Peran yang kelebihan beban dialami bila karyawan itu diharapkan untuk melakukan lebih daripada yang dimungkinkan oleh waktu.

c. Faktor Individual

Lazim nya individual bekerja 40-50 jam sepekan. Pengalaman dan masalah dijumpai orang diluar jam kerja yang lebih dari 120 jam tiap pekan dapat meluber kesetiap pekerjaan. Maka kategori akhir kita mencakup faktor-faktor dalam kehidupan pribadi karyawan. Terutama sekali faktor-faktor ini adalah isu keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian yang sulit dimengerti. Survei nasional secara konsisten, menunjukkan bahwa orang sangat mementingkan hubungan keluarga dan pribadi. Berbagai kesulitan dalam hidup perkawinan, retaknya suatu hubungan, dan kesulitan disiplin pada anak-anak adalah contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi para karyawan, yang lalu terbawa sampai ke tempat kerja.

2.2.8 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2012:193) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dapat dilihat dari sikap yang mereka tunjukan terhadap pekerjaan dan tantangan

dalam berbagai kondisi kerja. Untuk mengetahui keadaan emosional seseorang memang tidak dapat kita lihat secara langsung akan tetapi hanya akan mampu untuk kita rasakan, maka dari itu puas atau tidaknya seorang karyawan dapat dilihat dari bagaimana dia dalam berperilaku, mengerjakan pekerjaan dan pola pikir orang tersebut dalam menyelesaikan masalah.

Kebutuhan akan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut (Rivai dan Sagala, 2009:856). Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang ingin dimilikinya, dicapai, dan dinikmati. Untuk itu manusia terdorong melakukan aktivitas tersebut dengan cara bekerja.

Sedangkan menurut Robbins (2002:36) Kepuasan kerja (*job satisfaction*) mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Seseorang yang dengan tingkat kepuasan kerjanya tinggi pastinya akan mempunyai sikap positif terhadap pekerjaan, begitu juga sebaliknya apabila tingkat kepuasan kerja seseorang tersebut rendah maka akan memunculkan sikap negatif terhadap pekerjaan. Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas-tugas yang bervariasi, kebebasan, dan umpan balik tentang seberapa baik mereka bekerja.

2. Pengukuran Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2004:480) ada beberapa alasan mengapa perusahaan harus benar-benar memperhatikan kepuasan kerja, yang dapat dikategorikan sesuai dengan fokus karyawan atau perusahaan, yaitu:

- a. Pertama, manusia berhak diberlakukan dengan adil dan hormat, pandangan ini menurut perspektif kemanusiaan. Keputusan kerja merupakan perluasan refleksi perlakuan yang baik. Penting juga memperhatikan indikator emosional atau kesehatan psikologis
- b. Kedua, perspektif kemanfaatan, bahwa keputusan kerja dapat menciptakan perilaku yang yang mempengaruhi fungsi-fungsi perusahaan. Perbedaan kepuasan kerja antara unit-unit organisasi dapat mendiagnosis potensi persoalan. Buhler (1 994) menekankan pendapatnya bahwa upaya organisasi berkelanjutan harus ditempatkan pada kepuasan kerja dan pengaruh ekonomis terhadap perusahaan. Perusahaan yang percaya bahwa karyawan dapat dengan mudah diganti dan tidak berinvestasi di bidang karyawan maka akan menghadapi bahaya. Biasanya berakibat tingginya tingkat turnover, diiringi dengan membengkaknya biaya pelatihan, gaji akan memunculkan perilaku yang sama dikalangan karyawan, yaitu mudah berganti-ganti perusahaan dan dengan demikian kurang loyal.

3. Teori-Teori Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (Kristianto, et al 2013) kepuasan kerja dihasilkan dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka

menyediakan hal yang dipandang penting. Lima aspek kepuasan kerja diukur dengan Job Descriptive Index (JDI) yaitu

- a. Pekerjaan itu sendiri (berhubungan dengan tanggung jawab, minat dan pertumbuhan);
- b. Kualitas supervisi (terkait dengan bantuan teknis dan dukungan sosial);
- c. Hubungan dengan rekan kerja (berkaitan dengan harmoni sosial dan respek);
- d. Kesempatan promosi (terkait dengan kesempatan untuk pengembangan lebih jauh)
- e. Pembayaran (yang terkait dengan pembayaran yang memadai dan persepsi keadilan) Luthans (Kristianto, et al 2013).

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan akan bangga yang timbul dari dalam diri seseorang yang disebabkan karena terciptanya keuntungan lebih yang berada diluar ekspektasi sehingga mendatangkan perasaan senang akan hal tersebut. Menurut Robbins (2002:36) Kepuasan kerja (*job satisfaction*) mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Menurut Robbins (2002:36) antara lain :

- a. Kerja yang menantang secara mental. Pada umumnya individu lebih menyukai pekerjaan yang memberi peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, kebebasan dan *feedback* tentang seberapa baik pekerjaannya. Hal ini akan membuat pekerjaan lebih menantang secara mental. Pekerjaan yang kurang menantang akan

menciptakan kebosanan, akan tetapi yang terlalu menantang juga dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.

- b. Penghargaan yang sesuai. Karyawan menginginkan sistem bayaran yang adil, tidak ambigu, dan selaras dengan harapan karyawan. Saat bayaran dianggap adil, dalam arti sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individual, dan standar bayaran masyarakat, kemungkinan akan tercipta kepuasan.
- c. Kondisi kerja yang mendukung. Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerjanya untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Yang termasuk didalamnya seperti tata ruang, kebersihan ruang kerja, fasilitas dan alat bantu, temperatur, dan tingkat kebisingan.
- d. Kolega yang suportif Individu mendapatkan sesuatu yang lebih daripada uang atau prestasi yang nyata dari pekerjaan tetapi karyawan juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Perilaku atasan juga merupakan faktor penentu kepuasan yang utama. Oleh karena itu, perlu diterapkan rasa saling menghargai, loyal dan toleran antara satu dengan yang lain, sikap terbuka, dan keakraban antar karyawan.

2.2.9 Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Menurut Umam (Noviansyah dan Zanaidah, 2011) pada dasarnya, penilaian kerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau

program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.

Menurut Sedarmayanti (Yehezkiel, et al, 2013) mengemukakan bahwa " *performance* atau kinerja adalah *output drive from processes, human or otherwise*, jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses". Begitu juga menurut Sulistiyani dan Rosidah (Yehezkiel, at al, 2013) mengemukakan bahwa " Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Menurut Steers (Soegihartono, 2012) mengartikan kinerja sebagai kesuksesan yang dicapai individu dalam melakukan pekerjaannya, dimana ukuran kesuksesan yang dicapainya dapat disamakan dengan individu lain. Kesuksesan yang dicapai oleh individu adalah berdasarkan ukuran yang berlaku dan disesuaikan dengan jenis pekerjaannya. Menurut Miner (Soegihartono, 2012), kinerja dapat didefinisikan sebagai tingkat kebutuhan tiap individu, sebagai pengharapan atas pekerjaan yang dilakukannya.

2. Teori-Teori Kinerja

Manajemen kinerja merupakan suatu proses pengelolaan sumber daya manusia secara individu maupun kelompok agar dapat bekerja secara efektif dan efisien demi terciptanya tujuan. Menurut Gomes (2003:142) antara lain :

- a. *Quantity of work*, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.

- b. *Quality of work* kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- c. *Job knowledge* yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- d. *Creativeness* yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- e. *Cooperation* yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain sesama anggota organisasi.
- f. *Dependability* yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan menyelesaikan pekerjaan.
- g. *Initiative* yaitu semangat untuk menyelesaikan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- h. *Personal qualities* yaitu menyangkut kepribadian dan keramahan tamahan.

Kemudian menurut Hasibuan (2001:34) mengemukakan: “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Indikator kinerja adalah :

- a. Kompetensi individu yaitu dari kemampuan dan keterampilan kerja seorang dosen dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. kemampuan dosen dalam memberikan motivasi.

- b. Dukungan organisasi yaitu seperti tersedianya sarana dan prasarana kerja serta kenyamanan lingkungan.
- c. Dukungan manajemen yaitu seperti sikap kepemimpinan masing-masing pimpinan.
- d. Faktor internal yang dihubungkan dengan sifat dan watak seseorang

Menurut Mangkunegara (2001 : 67) mendefinisikan kinerja sebagai “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”. Sampai sekarang ini belum ada kesatuan pendapat mengenai faktor-faktor yang dinilai dari karyawan. Hal ini dapat disebabkan karena banyaknya karyawan yang ada didalam perusahaan. Menurut Mangkunegara (2000:67), yaitu :

- a. Kualitas kerja yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan oleh perusahaan.
- b. Kuantitas kerja yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- c. Konsistensi pegawai yaitu Kemampuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan.
- d. Kerja sama yaitu kemampuan dan kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
- e. Sikap pegawai yaitu kemampuan dalam mentaati peraturan dan loyalitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

2.2.10 Hubungan Iklim Organisasi terhadap Kinerja

Iklim organisasi yang baik adalah organisasi yang memiliki iklim yang didukung oleh kepribadian karyawan yang baik dan persepsi mereka terhadap prosedur organisasi (Davis dalam karundeng 2013). Hal ini diperkuat oleh hasil Penelitian Maulidani (2013) menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSP Nasari cabang Bandung. Hal ini diperkuat oleh Rofiatun dan Masluri (2011) hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas-dinas dikabupaten Kudus. Hal ini diperkuat juga Yehezkiel, at al. (2013) hasil menunjukan penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel iklim organisasi terhadap kinerja pegawai.

2.2.11 Hubungan Stres Kerja terhadap Kinerja

Kinerja karyawan tidak sepenuhnya akan selalu mengalami peningkatan terkadang juga mengalami penurunan hal tersebut disebabkan banyak faktor salah satunya adalah stres kerja. Menurut Mangkunegara (Yuliawan 2012) stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Didalam kondisi seperti itu mengakibatkan penurunan kinerja, hal tersebut harus dapat diantisipasi dengan mengendalikan stres secara baik. Hal ini diperkuat oleh Nastiti (2016) hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat juga oleh Astianto dan Suprihhadi (2014) hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.12. Hubungan Kepuasan terhadap Kinerja

Kepuasan kerja yang terjamin menimbulkan rasa yang menyenangkan dalam bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal. Agar kepuasan terus terjamin organisasi harus memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka. Dengan adanya timbal balik antara karyawan dan organisasi akan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan dan memberikan keuntungan bagi organisasi untuk terus berkembang. Hal ini diperkuat oleh Kristianto (2013) hasil Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini diperkuat juga oleh Soegihartono (2012) hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Dan hal ini diperkuat juga oleh Rego (2014) hasil penelitian menunjukkan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai Kejaksaan Agung dan Kejaksaan Distrik Dili.

2.2.13 Hubungan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Iklim organisasi memberikan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi orang-orang dalam organisasi. Lingkungan kerja yang menyenangkan cenderung membuat pekerja lebih bertahan dalam pekerjaannya dan juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga penting untuk menempatkan diri. Pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan organisasi psikologis. Hal ini diperkuat oleh Kusmaningtyas (2013) hasil Penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi terbukti berpengaruh

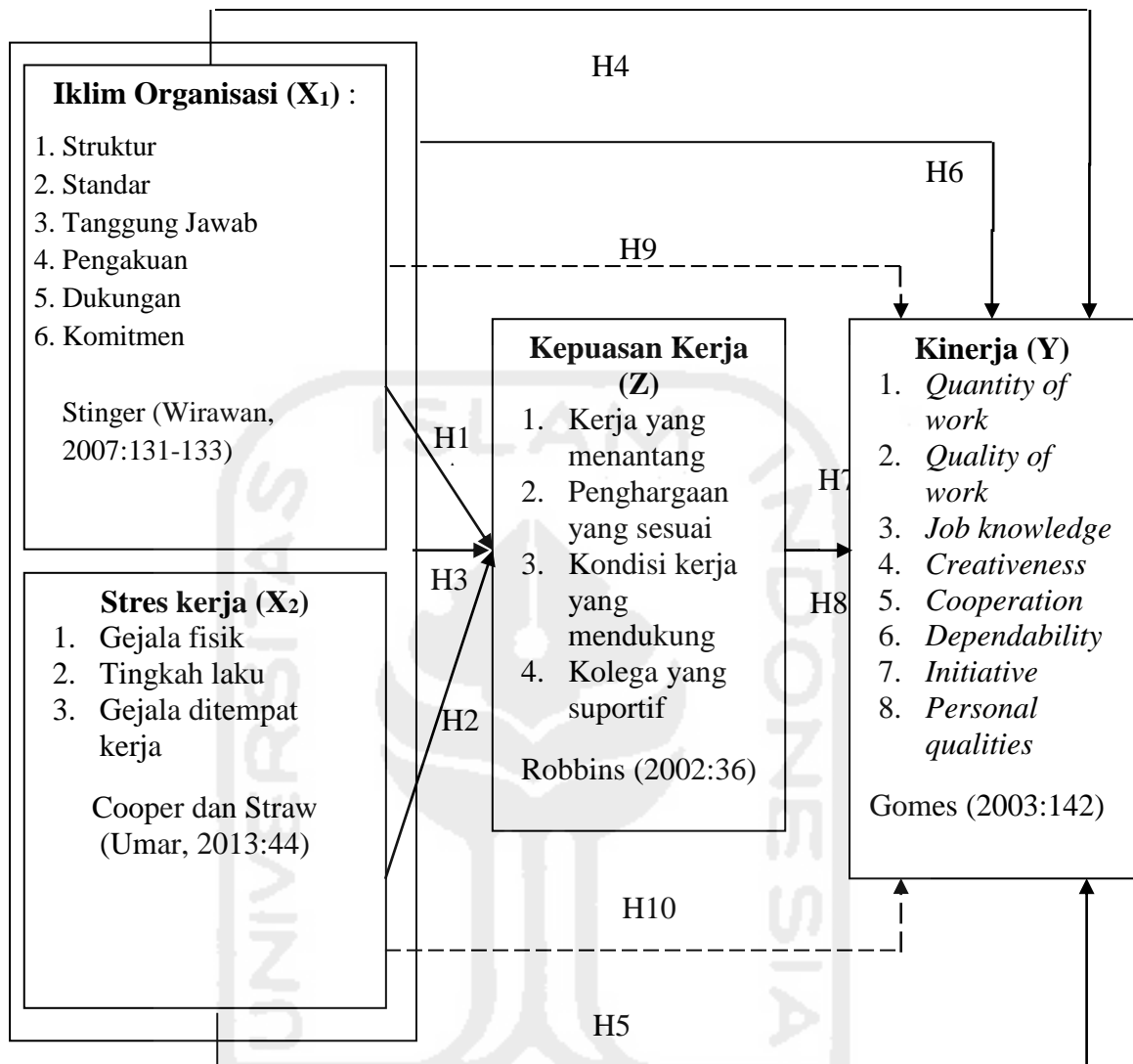
signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Persada Jaya Indonesia di Kabupaten Sidoarjo. Hal ini diperkuat juga oleh Riyadi (2015) hasil penelitian menunjukkan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja.

2.2.14 Hubungan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Stres kerja akan cenderung mengurangi kepuasan para karyawan merasa bahwa stres itu tidak menyenangkan. Karena stres yang terlalu berat dapat mengancam kemampuan seseorang, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan kerjanya dan berakhir tidak puas dalam terhadap hasil kerjanya. Hasil penelitian Lee (dalam dhania 2010) menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah stres kerja. Hal ini diperkuat oleh Tukimin (2014) hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini diperkuat juga oleh Dewi dan Netra (2015) hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Matahari Bungalow.

2.3. Kerangka Pikir Penelitian

Penelitian ini terdiri dari variabel independent atau variabel bebas (X) yaitu iklim organisasi, dan stres kerja, variabel dependent atau variabel terikat (Y) yaitu kinerja, dan variabel intervening (Z) yaitu kepuasan kerja. Untuk lebih jelasnya maka dapat dilihat dalam bentuk sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

2.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian di atas maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Diduga ada pengaruh yang signifikan dari iklim organisasi terhadap kepuasan kerja secara parsial.

- H2: Diduga ada pengaruh yang signifikan dari stres kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial.
- H3: Diduga ada pengaruh yang signifikan dari iklim organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja secara simultan.
- H4: Diduga ada pengaruh yang signifikan dari iklim organisasi terhadap kinerja secara parsial.
- H5: Diduga ada pengaruh yang signifikan dari stres kerja terhadap kinerja secara parsial.
- H6: Diduga ada pengaruh yang signifikan dari iklim organisasi dan stres kerja terhadap kinerja secara simultan.
- H7: Diduga ada pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja secara parsial.
- H8: Diduga ada pengaruh tidak langsung iklim organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar dari pada pengaruh langsung iklim organisasi terhadap kinerja karyawan
- H9: Diduga Ada pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar dari pada pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan meneliti data primer yang diperoleh dari perusahaan. Data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh periset untuk menjawab masalah risetnya secara khusus (Istijanto, 2005:38). Metode kuantitatif bersifat terstruktur sehingga lebih mudah dibaca periset. Pendekatan penelitian ini berdasarkan data. Data kuantitatif adalah nilai dari perubahan yang dapat dinyatakan dalam angka-angka (Sumarsono, 2004:65). Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan menggunakan teknik survey. Responden diminta menjawab pertanyaan yang ada dalam kuesioner dengan menggunakan skala *likert*.

3.2. Profil Perusahaan

1. Logo Bank BPD DIY



Gambar 2. Logo Bank BPD DIY

2. Lokasi Perusahaan

Penelitian dilakukan di kota Yogyakarta, DIY. Tepatnya di Jl. Tentara Pelajar no. 7 Jetis Kota Yogyakarta Daerah Istimewa Yogyakarta 55231 yaitu di Bank BPD DIY. Bank BPD DIY merupakan Bank pemerintah milik pemerintah daerah.

3. Sejarah Singkat Bank BPD DIY

Bank BPD DIY didirikan pada tahun 1961, tanggal 15 Desember berdasarkan akta notaris Nomor 11, Notaris R.M. Soerjanto Partaningrat. Sebagai suatu perusahaan daerah, pertama kalinya Bank BPD DIY diatur melalui Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 1976. Dengan berjalannya waktu, dilakukan berbagai penyesuaian.

Saat ini, landasan hukum pendirian Bank BPD DIY adalah Peraturan Daerah Propinsi Istimewa Yogyakarta Nomor 11 Tahun 2000. Tujuan pendirian bank adalah untuk membantu pertumbuhan perekonomian dan pembangunan daerah di segala bidang serta sebagai salah satu sumber pendapatan daerah dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.

Bank BPD DIY merupakan salah satu alat kelengkapan otonomi daerah di bidang perbankan yang memiliki tugas sebagai penggerak, pendorong laju pembangunan daerah, sebagai pemegang kas daerah/menyimpan uang daerah, dan sebagai salah satu sumber pendapatan serta menjalankan usahanya sebagai bank umum.

4. Visi dan Misi Bank BPD DIY

a. Visi:

Menjadi Bank Terpercaya, Istimewa dan Pilihan Masyarakat

b. Misi:

- 1) Menyediakan solusi kebutuhan keuangan masyarakat dengan memberikan pengalaman perbankan yang mengesankan.
- 2) Menjalankan prinsip kehati-hatian dan menerapkan bisnis yang beretika untuk meningkatkan nilai perusahaan.
- 3) Mencapai SDM yang unggul, berintegritas dan profesional.
- 4) Mengembangkan keunggulan kompetitif dengan layanan prima dan produk yang inovatif berbasis budaya untuk menjadikan Regional Champion yang berkelanjutan.
- 5) Menjalankan fungsi Agen Pembangunan yang fokus mengembangkan sektor UMKM, mendorong pertumbuhan perekonomian daerah dan menjaga lingkungan.

5. Nilai-nilai Utama Bank BPD DIY

- a. Respek
- b. Akurat
- c. Modern
- d. Amanah
- e. Handal

6. Dewan Komisaris



Nama : Prof. Ainun Naim, M.B.A., Ph.D.

Jabatan : Ketua Dewan Komisaris



Nama : Prof. Dr. Djoko Susanto, M.S.A.

Jabatan : Anggota Dewan Komisaris



Nama : Drs. Bambang Wisnu Handoyo

Jabatan : Anggota Dewan Komisaris

7. Dewan Direksi



Nama : Bambang Setiawan

Jabatan : Direktur Utama



Nama : Bambang Ghiri Dwi Kuncoro

Jabatan : Direktur Pemasaran



Nama : Cahya Widi

Jabatan : Direktur Utama



Nama : Santosa Rohmad

Jabatan : Direktur Kepatuhan

8. Pemimpin divisi/SPI



Nama : Drs. Arif Yulianto, M.M.

Jabatan : Divisi Perencanaan



Nama : Erna Wukiratun

Jabatan : Divisi Trisuri



Nama : Dra. Kustianti, M.M.

Jabatan : Divisi Manajemen Risiko dan
Kepatuhan



Nama : R. Hangkoso, S.E, M.M.

Jabatan : Divisi Teknologi Informasi



Nama : Gamal Kristiyanto

Jabatan : Divisi Sumber Daya Manusia dan
Umum



Nama : Ir. Widodo, M.M.

Jabatan : Divisi Perkreditan



Nama: Drs. Widjayanto, M.M.

Jabatan: Satuan pengawasan intern



Nama: Muhammad Afnan

Jabatan: Pemimpin Unit Usaha Syariah

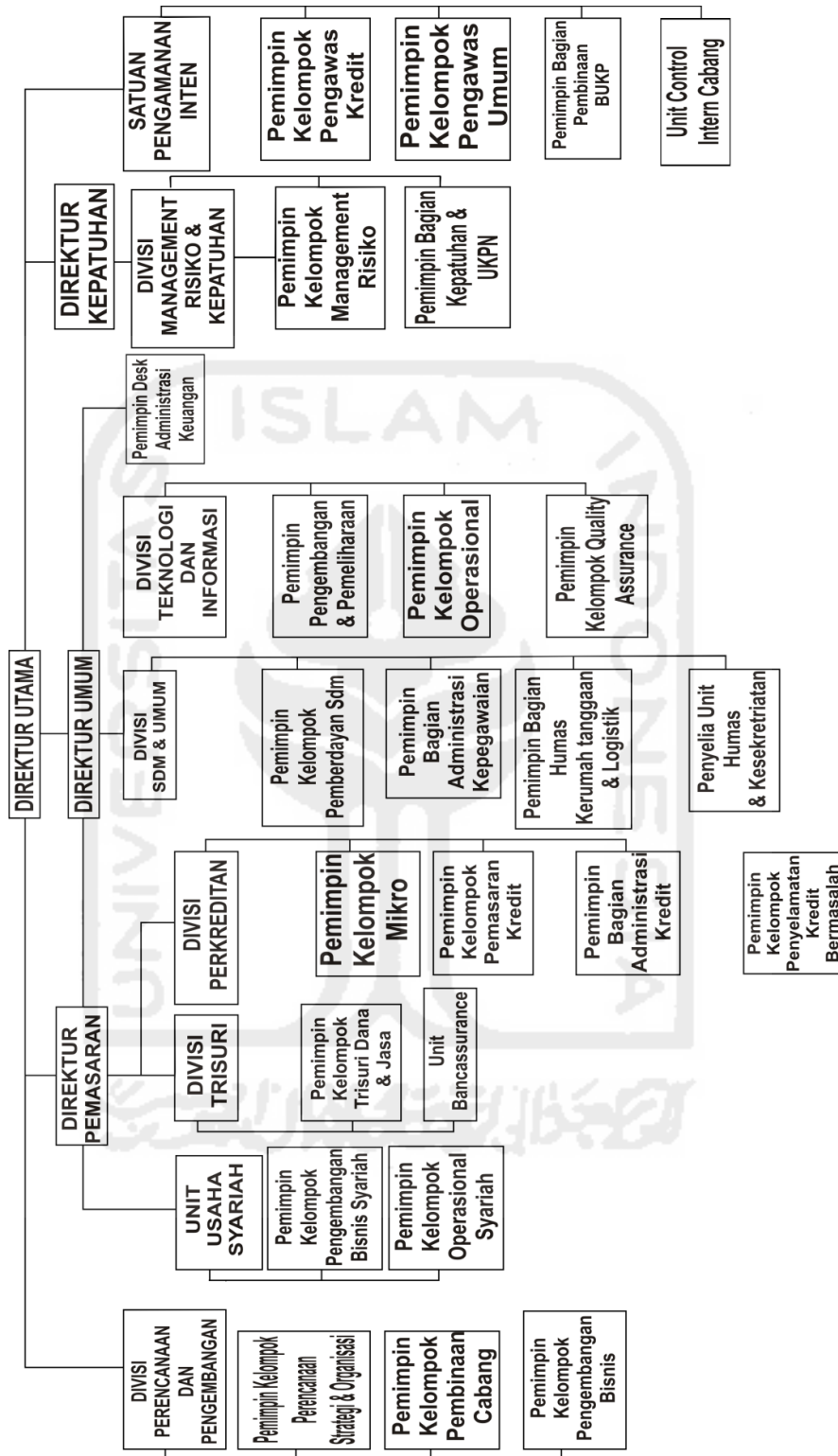


Nama: Drs. Kwartono Agus Rachmadi, M.Si

Jabatan: Pemimpin Cabang Utama



9. Struktur



Gambar 3. Struktur Organisasi Bank BPD DIY

3.3. Variabel Penelitian

Variabel penelitian digunakan sebagai fokus akan penelitian yang sedang dilakukan. Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti kemudian dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2007:2). Adapun variabel penelitian dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Independen (X)

Variabel independen sering disebut dengan variabel stimulus yang dalam bahasa Indonesia berarti variabel bebas. Variabel independen merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2007:4). Dalam penelitian ini variabel independennya adalah stres kerja (X_1) dan iklim organisasi (X_2)

2. Variabel Intervening (Z)

Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan dependen, tetapi tidak dapat diamati dan diukur (Sugiyono, 2007:5). Variabel ini merupakan variabel penyalur atau antara yang terletak diantara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen secara tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel intervening nya adalah kepuasan kerja (Z)

3. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, dan konsekuen yang dalam bahasa Indonesia berarti variabel terikat. Variabel

dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2007:4). Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah kinerja (Y).

3.4. Definisi Operasional Variabel

3.4.1. Iklim Organisasi (X_1)

Menurut Stringer (Wirawan, 2007:131-133) berpendapat bahwa karakteristik atau dimensi iklim organisasi mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu. Oleh karena itu, iklim organisasi dapat dilukiskan dan diukur dalam pengertian dimensi tersebut. Ia mengatakan bahwa untuk mengukur iklim organisasi terdapat enam dimensi yang diperlukan diantaranya adalah struktur, standar, tanggung jawab, pengakuan, dukungan, komitmen.

Indikator dalam iklim organisasi menurut Stringer (Wirawan, 2007:131-133)

1. Struktur (*structure*) organisasi merefleksikan perasaan di organisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi. Struktur tertinggi jika anggota organisasi merasa pekerjaan mereka didefinisikan secara baik. Struktur rendah jika mereka merasa tidak ada kejelasan mengenai siapa yang melakukan tugas dan mempunyai kewenangan mengambil keputusan. Indikatornya yaitu :
 - a. Lingkungan kerja mendukung untuk berkinerja lebih baik.
 - b. Uraian tugas didefinisikan dengan jelas.
 - c. Anggota tim yang berfungsi dengan baik.
 - d. Kebijakan organisasi yang diterapkan.

2. Standar-standar (*standards*) dalam suatu organisasi mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Standar-standar tinggi artinya anggota organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja. Standar-standar rendah merefleksikan harapan yang lebih rendah untuk kinerja. Indikatornya yaitu :
 - a. Adanya standar kinerja yang tinggi dalam organisasi.
 - b. Merasa bangga terhadap kinerja dalam organisasi.
 - c. Adanya tekanan dalam bekerja untuk memperbaiki kinerja individu.
 - d. Adanya tekanan dalam bekerja untuk memperbaiki kinerja kelompok.
3. Tanggung jawab (*responsibility*) merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “bos diri sendiri” dan tidak memerlukan keputusannya dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya. Persepsi tanggung jawab tinggi menunjukkan bahwa anggota organisasi merasa didorong untuk memecahkan masalahnya sendiri. Tanggung jawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan risiko dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak diharapkan. Indikatornya yaitu :
 - a. Memperoleh kebebasan dalam mengambil keputusan.
 - b. Mampu menyelesaikan masalahnya sendiri.
 - c. Mampu bekerja mandiri.
 - d. Kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai tanggung jawab.

4. Penghargaan (*recognition*) mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik. Penghargaan merupakan ukuran penghargaan dihadapkan dengan dengan kritik dan hukuman atas penyelesaian pekerjaan. Iklim organisasi yang menghargai kinerja berkarakteristik keseimbangan antara imbalan dan kritik. Penghargaan rendah artinya penyelesaian pekerjaan dengan baik diberi imbalan secara tidak konsisten. Indikatornya yaitu :
 - a. Perusahaan memberikan penghargaan secara adil.
 - b. Sistem promosi membantu karyawan untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi.
 - c. Ada pemberian penghargaan sesuai dengan prestasi kerja.
 - d. Ada pemberian penghargaan atas dasar dedikasi kepada perusahaan
 - e. Ada penghargaan yang diberikan sesuai dengan kontribusi dalam bekerja
5. Dukungan (*support*) merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung di antara anggota kelompok kerja. Dukungan tinggi jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bagian tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya, jika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas. Jika dukungan rendah, anggota organisasi merasa terisolasi atau tersisi sendiri. Dimensi iklim organisasi ini menjadi sangat penting untuk model bisnis yang ada saat ini, dimana sumbe-sumber sangat terbatas. Indikatornya yaitu :
 - a. Kesiediaan membantu rekan kerja dalam kesulitan.

- b. Atasan membantu bawahan dalam kesulitan.
 - c. Saling menghargai satu sama lain.
 - d. Ada interaksi sesama atasan
 - e. Ada interaksi sesama rekan kerja.
 - f. Ada ketersediaan bekerja secara kelompok.
 - g. Ada keterlibatan tim dalam hal kerja sama
6. Komitmen (*commitment*) merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen kuat berasosiasi dengan loyalitas personal. Level rendah komitmen artinya karyawan merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya. Indikatornya yaitu :
- a. Ada rasa nyaman terhadap organisasi
 - b. Ada rasa bangga menjadi bagian organisasi
 - c. Masalah organisasi masalah karyawan juga.
 - d. Ada rasa suka duka dalam organisasi
 - e. Ada kesadaran dalam diri karyawan bahwa komitmen adalah hal yang harus dilakukan

3.4.2 Stres Kerja (X2)

Stres kerja adalah suatu perasaan tertekan akan suatu permasalahan yang sedang dihadapi akan tetapi tidak mampu untuk diselesaikan. Siagian (1995:140) mendefinisikan stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Cooper dan Straw (1992, dalam Umar, 2013:44) mengatakan bahwa gejala stres dapat dilihat dari tiga sisi, yaitu :

1. Gejala fisik

Gejala fisik yang ditimbulkan oleh stres kerja adalah nafas memburu, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembab, badan merasa panas, otot-otot tegang, pencernaan terganggu, mencret-mencret, sembelit, letih yang tak beralasan, sakit kepala, sakit urat dan gelisah. Indikatornya yaitu:

- a. Munculnya rasa letih
- b. Tidak fokus dalam bekerja
- c. Sering merasa gelisah
- d. Sering muncul sakit kepala

2. Tingkah laku

Karyawan yang mengalami stres kerja akan mempunyai perasaan yang tidak stabil, kesulitan dalam berkonsentrasi, berfikir jernih dan kehilangan semangat kerja. Indikatornya yaitu :

- a. Perasaan yang tidak stabil
- b. Kesulitan dalam berkonsentrasi
- c. Tidak dapat berfikir jernih
- d. Kehilangan semangat kerja

3. Gejala di tempat kerja

Hal ini dapat dilihat dari kepuasan kerja rendah, kinerja yang menurun, semangat dan energi yang menurun, komunikasi tidak lancar, pengambilan keputusan yang jelek, kreativitas dan inovasi berkurang, serta berkecukupan pada tugas-tugas yang tidak produktif. Indikatornya yaitu :

- a. Kepuasan kerja yang rendah

- b. Prestasi kerja mengalami penurunan
- c. Semangat kerja mengalami penurunan
- d. Pengambilan keputusan menjadi tidak tepat
- e. Kemampuan berinovasi mengalami penurunan
- f. Daya imajinasi mengalami penurunan
- g. Kreativitas mengalami penurunan

3.4.3 Kepuasan (Z)

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan akan bangga yang timbul dari dalam diri seseorang yang disebabkan karena terciptanya keuntungan lebih yang berada diluar ekspektasi sehingga mendatangkan perasaan senang akan hal tersebut. Menurut Robbins (2002:36) Kepuasan kerja (*job satisfaction*) mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Indikator kepuasan kerja menurut Robbins (2002:36) antara lain :

1. Kerja yang menantang secara mental.

Pada umumnya individu lebih menyukai pekerjaan yang memberi peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, kebebasan dan *feedback* tentang seberapa baik pekerjaannya. Hal ini akan membuat pekerjaan lebih menantang secara mental. Pekerjaan yang kurang menantang akan menciptakan kebosanan, akan tetapi yang terlalu menantang juga dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Indikatornya yaitu :

- a. Kemampuan dalam menyelesaikan tugas
- b. Keterampilan dalam menyelesaikan tugas

- c. Keberagaman pekerjaan yang dapat diselesaikan
- d. Tingkat kebebasan dalam menyelesaikan tugas
- e. Kesempatan memberikan umpan balik pada pimpinan

2. Penghargaan yang sesuai.

Karyawan menginginkan sistem bayaran yang adil, tidak ambigu, dan selaras dengan harapan karyawan. Saat bayaran dianggap adil, dalam arti sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individual, dan standar bayaran masyarakat, kemungkinan akan tercipta kepuasan.

Indikatornya yaitu :

- a. Keadilan sistem pembayaran
- b. Pemenuhan harapan sistem pembayaran yang sesuai
- c. Keadilan kebijakan promosi
- d. Kesempatan promosi yang diberikan

3. Kondisi kerja yang mendukung.

Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerjanya untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Yang termasuk didalamnya seperti tata ruang, kebersihan ruang kerja, fasilitas dan alat bantu, temperatur, dan tingkat kebisingan. Indikatornya yaitu :

- a. Kenyamanan dilingkungan kerja
- b. Kebersihan dilingkungan kerja
- c. Kerapian lingkungan kerja
- d. Ketenangan dilingkungan kerja
- e. Fasilitas yang memadai dilingkungan kerja
- f. Kemudahan karyawan menyelesaikan pekerjaan

4. Kolega yang suportif

Individu mendapatkan sesuatu yang lebih daripada uang atau prestasi yang nyata dari pekerjaan tetapi karyawan juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Perilaku atasan juga merupakan faktor penentu kepuasan yang utama. Oleh karena itu, perlu diterapkan rasa saling menghargai, loyal dan toleran antara satu dengan yang lain, sikap terbuka, dan keakraban antar karyawan. Indikatornya yaitu:

- a. Keramahan rekan kerja
- b. Kejujuran rekan kerja
- c. Empati rekan kerja
- d. Motivasi yang diberikan rekan kerja

3.4.4 Kinerja Karyawan (Y)

Manajemen kinerja merupakan suatu proses pengelolaan sumber daya manusia secara individu maupun kelompok agar dapat bekerja secara efektif dan efisien demi terciptanya tujuan. Indikator kinerja menurut Gomes (2003:142) antara lain :

1. *Quantity of work*, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan. Indikatornya yaitu :
 - a. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
 - b. Kemampuan mencapai tingkat standar kerja perusahaan
 - c. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan
2. *Quality of work*, kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya. Indikatornya yaitu :

- a. Kemampuan persyaratan untuk bekerja
 - b. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditentukan
 - c. Ketelitian dalam bekerja
 - d. Kemampuan menjaga mutu pekerjaan
3. *Job knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya. Indikatornya yaitu :
- a. Kemampuan memahami pekerjaan dengan jelas
 - b. Kemampuan memahami pekerjaan yang diberikan oleh atasan
 - c. Keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan
 - d. Kemampuan menggunakan wawasan yang luas dalam bekerja
4. *Creativeness*, yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul. Indikatornya yaitu :
- a. Kemampuan menciptakan situasi kerja yang berbeda dalam perusahaan
 - b. Kemampuan memberikan ide atau gagasan dalam forum/rapat
 - c. Kemampuan menyelesaikan masalah yang muncul dalam perusahaan
5. *Cooperation*, yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain sesama anggota organisasi. Indikatornya yaitu :
- a. Kesediaan bekerja sama dengan karyawan lain
 - b. Kemampuan bekerja sama dengan karyawan lain
 - c. Kemampuan untuk mengimbangi keterampilan karyawan lain

- d. Ketersediaan untuk berbagi keterampilan dengan karyawan lain
6. *Dependability*, yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan menyelesaikan pekerjaan. Indikatornya yaitu :
- a. Kemampuan menjalankan tugas
 - b. Kemampuan memberikan kontribusi dalam pekerjaan
 - c. Dapat dipercaya menyelesaikan pekerjaan
 - d. Kesadaran dalam menyelesaikan pekerjaan dengan optimal
7. *Initiative*, yaitu semangat untuk menyelesaikan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawabnya. Indikatornya yaitu :
- a. Bersemangat dalam melakukan pekerjaan
 - b. Kemampuan menyelesaikan tugas-tugas baru
 - c. Tanggung jawab dalam bekerja
 - d. Kemampuan menjaga amanah (tugas) dari atasan
8. *Personal qualities*, yaitu menyangkut kepribadian dan keramah tamahan. Indikatornya yaitu :
- a. Kemampuan bersikap ramah dilingkungan kerja
 - b. Kemampuan berinteraksi dengan baik antar karyawan
 - c. Keharmonisan hubungan dengan rekan kerja

3.5. Jenis Pengumpulan Data

Jenis pengumpulan data dibagi menjadi dua bagian, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh pengumpul data dari objek risetnya, sedangkan data sekunder adalah semua data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti (Sumarsono, 2004:69). Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner

kepada 163 responden. Kuesioner yang disebarakan berisi pertanyaan mengenai iklim organisasi, stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja. Setiap poin jawaban pada kuesioner ditentukan skornya menggunakan skala *Likert*. Bobot yang digunakan dalam setiap pertanyaan yaitu :

5 = Sangat setuju

4 = Setuju

3 = Netral

2 = Tidak setuju

1 = Sangat tidak setuju

3.6. Uji Instrumen Penelitian

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005). Rumus yang digunakan untuk mencari nilai korelasi adalah *Pearson Product Moment* sebagai berikut (Azwar, 2009:19):

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r_{xyz} = \frac{n \sum XYZ - (\sum X)(\sum Y)(\sum Z)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}\{n \sum Z^2 - (\sum Z)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{XYZ} = Koefisien korelasi

X = Skor yang ada dibutir item

Y = Total skor

n = Jumlah subyek

$\sum X$ = Jumlah skor X

$\sum Y$ = Jumlah skor Y

$\sum Z$ = Jumlah skor Z

Suatu instrumen dinyatakan valid jika memiliki koefisien korelasi lebih besar dari r tabel dan sebaliknya item pertanyaan dinyatakan gugur (tidak valid) jika koefisien korelasi kurang dari nilai r tabel.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali,2005). Untuk mengetahui suatu alat ukur reliable atau tidak dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan *Alpha Cronbach* dengan rumus sebagai berikut (Sugiono, 2005. 282):

$$r_i = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right]$$

Keterangan:

r_i = *Alfa Cronbach*

$\sum S_i^2$ = mean kuadrat kesalahan

S_t^2 = varians total

k = mean kuadrat antara subyek

Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel jika memiliki koefisien keandalan (reliabel) sebesar 0.60 atau lebih.

3.7. Populasi dan Sampel

Populasi adalah kumpulan dari seluruh elemen atau individu-individu yang merupakan sumber informasi dalam suatu riset (Sumarsono, 2004:49).

Sample adalah suatu proses pemilihan suatu bagian (contoh) yang representatif dari suatu populasi (Sumarsono, 2004:51). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan populasi sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Metode sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3.8. Metode Analisis Data

Metode analisis data dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Analisis Deskriptif, yaitu analisis yang dipakai untuk mendeskripsikan karakteristik penelitian, responden yang diteliti serta data yang dikumpulkan. Setelah itu dilakukan pembahasan secara deskriptif.
2. Analisis Statistik, yaitu analisis yang dilakukan dengan menggunakan teknik statistik.

Menurut Ghazali (2006:19) statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan *skewness* (kemencengan distribusi).

3.8.1 Uji Statistik

3.8.1.1 Analisis Regresi Tahap 1

Analisis ini digunakan untuk mengetahui tentang pengaruh tidak langsung iklim organisasi dan stres kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Bentuk umum persamaannya adalah sebagai berikut (Situmorang, 2010:141) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

dimana:

Y : Kinerja Karyawan

X₁ : Iklim Organisasi

X₂ : Stres Kerja

e = Error

2. Analisis Regresi Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Bentuk umum persamaannya adalah sebagai berikut (Situmorang, 2010:141):

$$Y = a + b_1Z + e$$

dimana:

Y = Kinerja Karyawan

Z = Kepuasan Kerja

e = Error

3.8.1.2 Analisis Regresi Tahap II (Analisis jalur)

Dalam penelitian ini analisis jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Bentuk umum persamaannya adalah sebagai berikut (Situmorang, 2010:141) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

X₁ : Iklim Organisasi

X₂ : Stres Kerja

e : *Error*

3.8.1.3. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui lebih jauh hubungan antar variabel, salah satu alat analisis yang bisa digunakan adalah koefisien determinasi. Dengan koefisien determinasi, kita bisa mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel lain. Untuk memperoleh nilai koefisien determinasi, kita bisa menghitung variasi dari variabel dependen yang bisa dijelaskan oleh variasi variabel independen. Dan kita bisa menghitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi. Untuk pengujian kontribusi kemampuan menjelaskan variabel bebas untuk bersama-sama terhadap variasi variabel terikat dapat dilihat dari koefisien determinasi (R²) berganda dimana nilai koefisiennya antara $0 \leq 1$, hal ini berarti bahwa nilai R²

yang semakin besar mendekati 1 merupakan indikator yang menunjukkan semakin kuatnya kemampuan menjelaskan perubahan variabel bebas X terhadap variabel terikat Y.

3.8.1.4 Uji *F* (Serentak)

Uji hipotesis (*F*-test) bertujuan untuk mengetahui bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen (Nugroho, 2005:53). Uji *F* digunakan untuk membuktikan hipotesis, adapun langkah-langkahnya yaitu:

1. Merumuskan hipotesis operasional, yaitu H_0 dan H_a

H_0 : Ada pengaruh tetapi tidak signifikan dari iklim organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja secara simultan.

H_a : Ada pengaruh signifikan dari iklim organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja secara simultan.
2. Menetapkan taraf signifikansi (α), yaitu $\alpha=5\%$ atau 0,05
3. Membuat kesimpulan:
 - a. Jika $p > \alpha = H_0$ diterima dan H_a ditolak, artinya ada pengaruh tetapi tidak signifikan dari iklim organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja secara simultan
 - b. Jika $p \leq \alpha = H_0$ ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan dari iklim organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja secara simultan
4. Melakukan perhitungan sesuai dengan pendekatan statistika yang dipergunakan, yaitu dengan menggunakan *analysis of variance* (ANOVA) pada program SPSS.

3.8.1.5 Uji *t* (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. *t*-test bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. (Nugroho, 2005:54). Uji *t* digunakan untuk membuktikan hipotesis, adapun langkah-langkahnya yaitu:

1. Merumuskan hipotesis operasional, yaitu H_0 dan H_a
 H_0 : Ada pengaruh tetapi tidak signifikan dari iklim organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial.
 H_a : Ada pengaruh signifikan dari iklim organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial.
2. Menetapkan taraf signifikansi (α), yaitu $\alpha=5\%$ atau 0,05
3. Membuat kesimpulan:
 - a. Jika $p > \alpha = H_0$ diterima dan H_a ditolak, artinya ada pengaruh tetapi tidak signifikan dari iklim organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial.
 - b. Jika $p < \alpha = H_0$ ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan dari iklim organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial.
4. Melakukan perhitungan sesuai dengan pendekatan statistika yang dipergunakan, yaitu dengan menggunakan *analysis of variance* (ANOVA) pada program SPSS 17.

3.8.2 Analisis Jalur

Analisis jalur adalah perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*model casual*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali,2005:160).

Yang dapat dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner. *Level of significancy* dalam analisis ini adalah sebesar 5%, yang dapat diartikan bahwa tingkat kesalahan yang dapat ditolerir adalah sebesar 5%. Alat bantu analisis yang digunakan adalah program SPSS.

Variabel penelitian:

X_1 = Iklim Organisasi

X_2 = Stres Kerja

Z = Kepuasan Kerja

Y = Kinerja

Total Efek Struktural dapat didekomposisi : Langsung dan Tidak Langsung.

Komponen Nonstruktural :

1. komponen spurious
2. komponen unanalyzed

Pendekomposisian pengaruh terbagi atas dua bagian, yaitu *Causal Effect* dan *Noncausal Effect*.

Dalam kajian analisis jalur, untuk menyederhanakan lambang, akan digunakan dua macam lambang saja yaitu X dan e , yang nantinya dibedakan oleh subscript-nya (X_1, X_2, \dots, X_k dan $\varepsilon_1, \varepsilon_2, \dots, \varepsilon_k$).

Istilah untuk variabel :

1. Variabel eksogen (*exogenous variable*) mencerminkan variabel penyebab
2. Variabel endogen (*endogenous variable*) sebagai variabel akibat.

3.8.2.1 Diagram Jalur dan Persamaan Struktural

Langkah pertama analisis jalur ialah menerjemahkan hipotesis penelitian yang bentuknya proporsional ke dalam bentuk diagram yang disebut diagram jalur. Pada saat menggambarkan diagram jalur ada yang perlu diperhatikan:

1. Hubungan antar variabel digambarkan oleh anak panah yang berkepala tunggal atau single headed arrow dan berkepala dua atau *double headed arrow*.
2. Panah berkepala satu menunjukkan pengaruh dari sebuah variabel eksogen terhadap sebuah variabel endogen. Misalkan:

$$X_1 \longrightarrow X_2$$

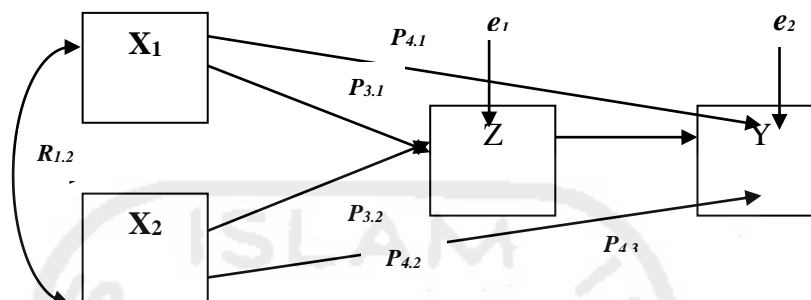
3. Panah berkepala dua menggambarkan hubungan korelatif antar variabel eksogen. Misalkan:

$$X_1 \longleftrightarrow X_2$$

4. Tidak pernah seseorang bisa mengisolasi hubungan pengaruh secara murni artinya bahwa sesuatu kejadian banyak sekali yang mempengaruhinya, tetapi pada *conceptual framework* hanya dapat digambarkan beberapa pengaruh yang bisa diamati. Variabel lainnya

yang tidak bisa digambarkan (tidak bisa diukur) diperlihatkan oleh suatu variabel tertentu yang disebut residu dan diberi simbol dengan e.

Diagram jalur:



Gambar 4: Analisis Jalur

Persamaan Struktural:

1. $Z = P_{3.1}X_1 + P_{3.2}X_2 + \varepsilon_1$
2. $Y = P_{4.1}X_1 + P_{4.2}X_2 + \varepsilon_2$

3.8.3 Pengujian Asumsi Klasik

3.8.3.1 Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal (Situmorang, 2010:95). Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan histogram, grafik dan *kolmogrov-smirnov* dengan menggunakan tingkat signifikan 5%.

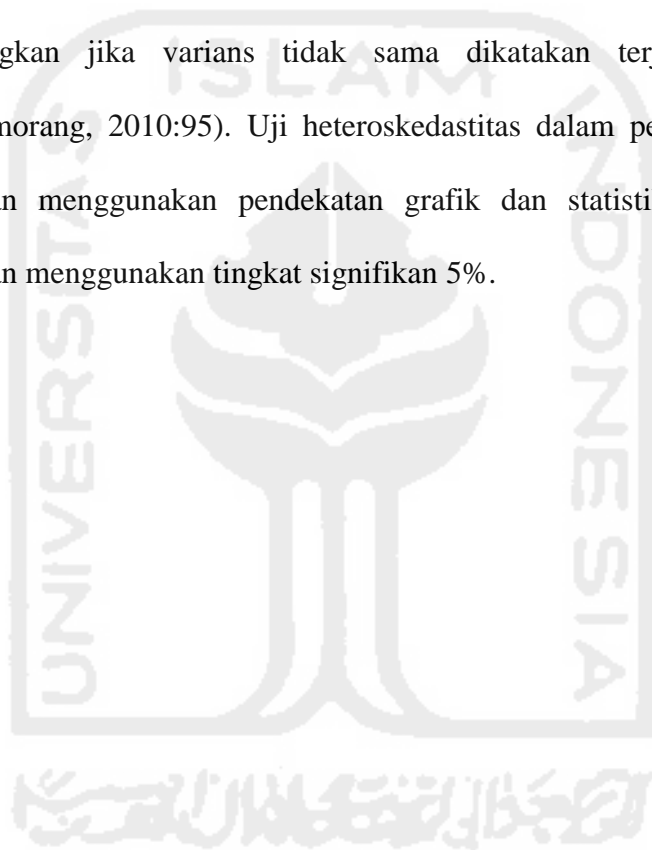
3.8.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linear yang sempurna di antara variabel-variabel bebas dalam regresi. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *tolerance* dan VIF (*Variances Inflation Factor*) melalui program SPSS.

Kriteria yang dipakai adalah apabila nilai *tolerance* > 0,1 atau nilai VIF < 5, maka tidak terjadi multikolinearitas (Situmorang, 2010:136).

3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Jika varians sama, dan ini yang seharusnya terjadi maka dikatakan ada homoskedastisitas, sedangkan jika varians tidak sama dikatakan terjadi heteroskedastisitas (Situmorang, 2010:95). Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan grafik dan statistik melalui uji *glejser* dengan menggunakan tingkat signifikan 5%.



BAB IV

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan stres kerja terhadap kinerja baik secara langsung dan tidak langsung melalui kepuasan kerja. Metode yang digunakan yaitu analisis regresi dengan sebelumnya dilakukan uji instrumen dan uji asumsi. Pada penelitian ini kuesioner disebarakan kepada 163 karyawan Bank BPD DIY.

4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

4.1.1 Hasil Uji Validitas

Tabel 4.1 Distribusi Pernyataan Berdasarkan Variabel

No.	Variabel	Jumlah
1	Iklim Organisasi (X_1)	29
2	Stres Kerja (X_2)	15
3	Kepuasan kerja (Z)	19
4	Kinerja (Y)	29
Total Pertanyaan		92

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016

Uji validitas dalam penelitian ini dihitung setiap item atau variabel dari variabel Iklim organisasi, variabel stres kerja, variabel kepuasan kerja serta variabel kinerja. Data yang diambil dari 163 responden itu selanjutnya diolah dengan menggunakan SPSS 19.0.

Perhitungan validitas instrument didasarkan pada perbandingan antara r_{hit} dan r_{tabel} dimana $r_{tabel} = 0,148$ ($df = N = 163$ pada $\alpha = 0,05$). Apabila r_{hit} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hit} > r_{tabel}$) maka pertanyaan dianggap valid atau sah, begitu juga sebaliknya

Tabel 4.2 Validitas Pernyataan X₁ (Iklim Organisasi)

No.	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Struktur				
A1	Lingkungan kerja mendukung untuk berkinerja lebih baik	0,810	0,148	Valid
A2	Uraian tugas didefinisikan dengan jelas	0,761	0,148	Valid
A3	Anggota tim berfungsi dengan baik	0,808	0,148	Valid
A4	Kebijakan organisasi yang diterapkan	0,800	0,148	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016 (Lampiran 2, Hal. 154-160)

Dari data diatas terdapat pertanyaan struktur 1 sampai 4 pernyataan pada lembar kuesioner. Semua pernyataan dalam struktur valid, hal ini terbukti dengan ($r_{hit} > r_{tabel}$).

Tabel 4.2 Validitas Pernyataan X₁ (Iklim Organisasi)

No.	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Standar-standar				
A5	Adanya standar kinerja yang tinggi dalam organisasi	0,754	0,148	Valid
A6	Merasa bangga terhadap kinerja dalam organisasi	0,852	0,148	Valid
A7	Adanya tekanan dalam bekerja untuk memperbaiki kinerja individu	0,533	0,148	Valid
A8	Adanya tekanan dalam bekerja untuk memperbaiki kinerja kelompok	0,523	0,148	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016 (Lampiran 2, Hal. 154-160)

Dari data diatas terdapat pertanyaan standar-standar 5 sampai 8 pernyataan pada lembar kuesioner. Semua pernyataan dalam standar-standar valid, hal ini terbukti dengan ($r_{hit} > r_{tabel}$).

Tabel 4.2 Validitas Pernyataan X₁ (Iklim Organisasi)

No.	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Tanggung jawab				
A9	Memperoleh kebebasan dalam mengambil keputusan	0,724	0,148	Valid
A10	Mampu menyelesaikan masalahnya sendiri	0,715	0,148	Valid
A11	Mampu bekerja secara mandiri	0,714	0,148	Valid
A12	Kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai tanggung jawab	0,781	0,148	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016 (Lampiran 2, Hal. 154-160)

Dari data diatas terdapat pertanyaan tanggung jawab 9 sampai 12 pernyataan pada lembar kuesioner. Semua pernyataan dalam tanggung jawab valid, hal ini terbukti dengan ($r_{hit} > r_{tabel}$).

Tabel 4.2 Validitas Pernyataan X₁ (Iklim Organisasi)

No.	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Penghargaan				
A13	Perusahaan memberikan penghargaan secara adil	0,664	0,148	Valid
A14	Sistem promosi membantu karyawan untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi	0,719	0,148	Valid
A15	Ada pemberian penghargaan sesuai dengan prestasi kerja	0,666	0,148	Valid
A16	Ada pemberian penghargaan atas dasar dedikasi kepada perusahaan	0,734	0,148	Valid
A17	Ada penghargaan yang diberikan sesuai dengan kontribusi dalam bekerja	0,714	0,148	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016 (Lampiran 2, Hal. 154-160)

Dari data diatas terdapat pertanyaan penghargaan 13 sampai 17 pernyataan pada lembar kuesioner. Semua pernyataan dalam penghargaan valid, hal ini terbukti dengan ($r_{hit} > r_{tabel}$).

Tabel 4.2 Validitas Pernyataan X₁ (Iklim Organisasi)

No.	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Dukungan				
A18	Bersedia membantu rekan kerja yang dalam kesulitan	0,779	0,148	Valid
A19	Atasan membantu bawahan dalam kesulitan	0,796	0,148	Valid
A20	Saling menghargai satu sama lain	0,798	0,148	Valid
A21	Ada interaksi sesama atasan	0,823	0,148	Valid
A22	Ada interaksi sesama rekan kerja	0,765	0,148	Valid
A23	Ada ketersediaan bekerja secara kelompok	0,798	0,148	Valid
A24	Ada keterlibatan tim dalam hal kerja sama	0,796	0,148	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016 (Lampiran 2, Hal. 154-160)

Dari data diatas terdapat pertanyaan dukungan 18 sampai 24 pernyataan pada lembar kuesioner. Semua pernyataan dalam dukungan valid, hal ini terbukti dengan ($r_{hit} > r_{tabel}$).

Tabel 4.2 Validitas Pernyataan X₁ (Iklim Organisasi)

No.	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Komitmen				
A25	Ada rasa nyaman terhadap organisasi	0,840	0,148	Valid
A26	Ada rasa bangga menjadi bagian organisasi	0,831	0,148	Valid
A27	Masalah organisasi masalah karyawan juga	0,842	0,148	Valid
A28	Ada rasa suka duka dalam organisasi	0,773	0,148	Valid
A29	Ada kesadaran dalam diri bahwa komitmen adalah hal yang harus dilakukan	0,729	0,148	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016 (Lampiran 2, Hal. 154-160)

Dari data diatas terdapat pertanyaan komitmen 25 sampai 29 pernyataan pada lembar kuesioner. Semua pernyataan dalam komitmen valid, hal ini terbukti dengan ($r_{hit} > r_{tabel}$).

Tabel 4.3 Validitas Pernyataan X₂ (Stres Kerja)

No.	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Gejala fisik				
B1	Muncul rasa letih pada tubuh	0,646	0,148	Valid
B2	Tidak fokus dalam bekerja	0,896	0,148	Valid
B3	Ada perasaan mudah gelisah	0,910	0,148	Valid
B4	Terdapat rasa sakit pada kepala	0,879	0,148	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016 (Lampiran 3, Hal. 161-163)

Dari data diatas terdapat pertanyaan gejala fisik 1 sampai 4 pernyataan pada lembar kuesioner. Semua pernyataan dalam gejala fisik valid, hal ini terbukti dengan ($r_{hit} > r_{tabel}$).

Tabel 4.3 Validitas Pernyataan X₂ (Stres Kerja)

No.	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Tingkah laku				
B5	Perasaan yang tidak stabil	0,938	0,148	Valid
B6	Kesulitan dalam berkonsentrasi	0,932	0,148	Valid
B7	Tidak dapat berfikir jernih	0,942	0,148	Valid
B8	Merasa kehilangan semangat bekerja	0,923	0,148	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016 (Lampiran 3, Hal. 161-163)

Dari data diatas terdapat pertanyaan tingkah laku 5 sampai 8 pernyataan pada lembar kuesioner. Semua pernyataan dalam tingkah laku valid, hal ini terbukti dengan ($r_{hit} > r_{tabel}$).

Tabel 4.3 Validitas Pernyataan X₂ (Stres Kerja)

No.	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Gejala ditempat kerja				
B9	Kepuasan kerja menjadi rendah	0,938	0,148	Valid
B10	Prestasi kerja mengalami penurunan	0,944	0,148	Valid
B11	Semangat kerja mengalami penurunan	0,939	0,148	Valid
B12	Pengambilan keputusan menjadi yang tidak tepat	0,946	0,148	Valid
B13	Kemampuan berinovasi mengalami penurunan	0,929	0,148	Valid
B14	Daya imajinasi mengalami penurunan	0,937	0,148	Valid
B15	Kreativitas mengalami penurunan	0,939	0,148	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016 (Lampiran 3, Hal. 161-163)

Dari data diatas terdapat pertanyaan gejala ditempat kerja 9 sampai 15 pernyataan pada lembar kuesioner. Semua pernyataan dalam gejala ditempat kerja valid, hal ini terbukti dengan ($r_{hit} > r_{tabel}$).

Tabel 4.4 Validitas Pernyataan Z (Kepuasan kerja)

No.	Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kerja yang menantang				
C1	Kemampuan dalam menyelesaikan tugas	0,857	0,148	Valid
C2	Keterampilan dalam menyelesaikan tugas	0,856	0,148	Valid
C3	Keberagaman pekerjaan yang dapat diselesaikan	0,826	0,148	Valid
C4	Tingkat kebebasan dalam menyelesaikan tugas	0,781	0,148	Valid
C5	Kesempatan memberikan umpan balik pada pimpinan	0,812	0,148	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016 (Lampiran 4, Hal. 164-166)

Dari data diatas terdapat pertanyaan kerja yang menantang 1 sampai 5 pernyataan pada lembar kuesioner. Semua pernyataan dalam kerja yang menantang valid, hal ini terbukti dengan ($r_{hit} > r_{tabel}$).

Tabel 4.4 Validitas Pernyataan Z (Kepuasan kerja)

No.	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Penghargaan yang sesuai				
C6	Keadilan sistem pembayaran	0,803	0,148	Valid
C7	Pemenuhan harapan sistem pembayaran yang sesuai	0,799	0,148	Valid

C8	Keadilan kebijakan promosi	0,794	0,148	Valid
C9	Kesempatan promosi yang diberikan	0,774	0,148	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016 (Lampiran 4, Hal. 164-166)

Dari data diatas terdapat pertanyaan penghargaan yang sesuai 6 sampai 9 pernyataan pada lembar kuesioner. Semua pernyataan dalam penghargaan yang sesuai valid, hal ini terbukti dengan ($r_{hit} > r_{tabel}$).

Tabel 4.4 Validitas Pernyataan Z (Kepuasan kerja)

No.	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kondisi kerja yang mendukung				
C10	Kenyamanan dilingkungan kerja	0,882	0,148	Valid
C11	Kebersihan dilingkungan kerja	0,880	0,148	Valid
C12	Kerapian lingkungan kerja	0,776	0,148	Valid
C13	Ketenangan dilingkungan kerja	0,848	0,148	Valid
C14	Fasilitas yang memadai dilingkungan kerja	0,805	0,148	Valid
C15	Kemudahan karyawan menyelesaikan pekerjaan	0,893	0,148	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016 (Lampiran 4, Hal. 164-166)

Dari data diatas terdapat pertanyaan kondisi kerja yang mendukung 10 sampai 15 pernyataan pada lembar kuesioner. Semua pernyataan dalam kondisi kerja yang mendukung valid, hal ini terbukti dengan ($r_{hit} > r_{tabel}$).

Tabel 4.4 Validitas Pernyataan Z (Kepuasan kerja)

No.	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kolega yang suportif				
C16	Keramahan rekan kerja	0,854	0,148	Valid
C17	Kejujuran rekan kerja	0,834	0,148	Valid
C18	Empati rekan kerja	0,860	0,148	Valid
C19	Motivasi yang diberikan rekan kerja	0,846	0,148	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016 (Lampiran 4, Hal. 164-166)

Dari data diatas terdapat pertanyaan kolega yang suportif 16 sampai 19 pernyataan pada lembar kuesioner. Semua pernyataan dalam kolega yang suportif valid, hal ini terbukti dengan ($r_{hit} > r_{tabel}$).

Tabel 4.5 Validitas Pernyataan Y (Kinerja)

No	Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Quantity of work				
D1	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0,796	0,148	Valid
D2	Kemampuan mencapai tingkat standar kerja perusahaan	0,854	0,148	Valid
D3	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan	0,798	0,148	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016 (Lampiran 5, Hal. 167-173)

Dari data diatas terdapat pertanyaan *quantity of work* 1 sampai 3 pernyataan pada lembar kuesioner. Semua pernyataan dalam *quantity of work* valid, hal ini terbukti dengan ($r_{hit} > r_{tabel}$).

Tabel 4.5 Validitas Pernyataan Y (Kinerja)

No.	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Quality of work				
D4	Kemampuan persyaratan untuk bekerja	0,840	0,148	Valid
D5	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditentukan	0,853	0,148	Valid
D6	Ketelitian dalam bekerja	0,837	0,148	Valid
D7	Kemampuan menjaga mutu pekerjaan	0,837	0,148	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016 (Lampiran 5, Hal. 167-173)

Dari data diatas terdapat pertanyaan *quality of work* 4 sampai 7 pernyataan pada lembar kuesioner. Semua pernyataan dalam *quality of work* valid, hal ini terbukti dengan ($r_{hit} > r_{tabel}$).

Tabel 4.5 Validitas Pernyataan Y (Kinerja)

No.	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Job knowledge				
D8	Kemampuan memahami pekerjaan dengan jelas	0,881	0,148	Valid
D9	Kemampuan memahami pekerjaan yang diberikan oleh atasan	0,901	0,148	Valid
D10	Keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan	0,897	0,148	Valid
D11	Kemampuan menggunakan wawasan yang luas dalam bekerja	0,878	0,148	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016 (Lampiran 5, Hal. 167-173)

Dari data diatas terdapat pertanyaan *job knowledge* 8 sampai 11 pernyataan pada lembar kuesioner. Semua pernyataan dalam *job knowledge* valid, hal ini terbukti dengan ($r_{hit} > r_{tabel}$).

Tabel 4.5 Validitas Pernyataan Y (Kinerja)

No.	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
<i>Creativeness</i>				
D12	Kemampuan menciptakan situasi kerja yang berbeda dalam perusahaan	0,814	0,148	Valid
D13	Kemampuan memberikan ide atau gagasan dalam forum/rapat	0,833	0,148	Valid
D14	Kemampuan menyelesaikan masalah yang muncul dalam perusahaan	0,819	0,148	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016 (Lampiran 5, Hal. 167-173)

Dari data diatas terdapat pertanyaan *creativity* 12 sampai 14 pernyataan pada lembar kuesioner. Semua pernyataan dalam *creativity* valid, hal ini terbukti dengan ($r_{hit} > r_{tabel}$).

Tabel 4.5 Validitas Pernyataan Y (Kinerja)

No.	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
<i>Cooperation</i>				
D15	Kesediaan bekerja sama dengan karyawan lain	0,833	0,148	Valid
D16	Kemampuan bekerja sama dengan karyawan lain	0,782	0,148	Valid
D17	Kemampuan untuk mengimbangi keterampilan karyawan lain	0,859	0,148	Valid
D18	Kesediaan untuk berbagi keterampilan dengan karyawan lain	0,795	0,148	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016 (Lampiran 5, Hal. 167-173)

Dari data diatas terdapat pertanyaan *cooperation* 15 sampai 18 pernyataan pada lembar kuesioner. Semua pernyataan dalam *cooperation* valid, hal ini terbukti dengan ($r_{hit} > r_{tabel}$).

Tabel 4.5 Validitas Pernyataan Y (Kinerja)

No.	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
<i>Dependability</i>				
D19	Kemampuan menjalankan tugas	0,890	0,148	Valid
D20	Kemampuan memberikan kontribusi dalam	0,900	0,148	Valid

	pekerjaan			
D21	Dapat dipercaya menyelesaikan pekerjaan	0,882	0,148	Valid
D22	Kesadaran dalam menyelesaikan pekerjaan dengan optimal	0,875	0,148	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016 (Lampiran 5, Hal. 167-173)

Dari data diatas terdapat pertanyaan *dependability* 19 sampai 22 pernyataan pada lembar kuesioner. Semua pernyataan dalam *dependability* valid, hal ini terbukti dengan ($r_{hit} > r_{tabel}$).

Tabel 4.5 Validitas Pernyataan Y (Kinerja)

No.	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
<i>Initiative</i>				
D23	Semangat dalam melakukan pekerjaan	0,799	0,148	Valid
D24	Kemampuan menyelesaikan tugas-tugas baru	0,792	0,148	Valid
D25	Tanggung jawab dalam bekerja	0,828	0,148	Valid
D26	Kemampuan menjaga amanah (tugas) dari atasan	0,840	0,148	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016 (Lampiran 5, Hal. 167-173)

Dari data diatas terdapat pertanyaan *initiative* 23 sampai 26 pernyataan pada lembar kuesioner. Semua pernyataan dalam *initiative* valid, hal ini terbukti dengan ($r_{hit} > r_{tabel}$).

Tabel 4.5 Validitas Pernyataan Y (Kinerja)

No.	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
<i>Personal qualities</i>				
D27	Kemampuan bersikap ramah dilingkungan kerja	0,810	0,148	Valid
D28	Kemampuan berinteraksi dengan baik antar karyawan	0,806	0,148	Valid
D29	Keharmonis hubungan dengan rekan kerja	0,807	0,148	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016 (Lampiran 5, Hal. 167-173)

Dari data diatas terdapat pertanyaan *personal qualities* 27 sampai 29 pernyataan pada lembar kuesioner. Semua pernyataan dalam *personal qualities* valid, hal ini terbukti dengan ($r_{hit} > r_{tabel}$).

4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan memiliki konsistensi sebagai alat ukur atau tidak. Variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *cronbach's alpha* di atas 0,60.

Tabel 4.6 Hasil Pengujian Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Alpha	Keterangan
1	Iklim Organisasi (X ₁)	0,971	> 0,6	Reliabel
2	Stres Kerja (X ₂)	0,985	> 0,6	Reliabel
3	Kepuasan kerja (Z)	0,973	> 0,6	Reliabel
4	Kinerja (Y)	0,984	> 0,6	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016 (Lampirn 6, Hal. 174-177)

Dari tabel di atas diketahui bahwa semua variabel dinyatakan reliabel. Hal ini terbukti dengan nilai *cronbach's alpha* di atas 0,60. Artinya, kuesioner yang digunakan memiliki konsistensi sebagai alat ukur. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan layak digunakan.

4.2 Analisis Deskriptif

4.2.1 Karakteristik Responden

1. Kelompok Responden Menurut Jenis Kelamin

Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari 163 responden berkaitan dengan jenis kelamin responden, diperoleh data yang disajikan dalam tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 4.7 Kelompok Responden Menurut Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persen
1	Pria	127	77,9
2	Wanita	36	22,1
	Total	163	100

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016 (Lampiran 10, Hal. 213)

Berdasarkan tabel (4.7) di atas, diketahui bahwa dari 163 responden penelitian ini 127 orang atau 77,9 persen adalah pria dan 36 orang atau 22,1

persen adalah wanita. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa sebagian besar responden penelitian ini adalah pria, yaitu mencapai di atas 75 persen.

2. Kelompok Responden Menurut Usia

Kategori responden berdasarkan usia terdiri dari 7 kategori. Selengkapnya tersaji dalam tabel 4.8 di bawah ini:

Tabel 4.8 Kelompok Responden Menurut Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persen
1	Kurang dari 24 Tahun	3	1,8
2	25-29 Tahun	15	9,2
3	30-34 Tahun	34	20,9
4	35-39 Tahun	62	38,0
5	40-44 Tahun	15	9,2
6	45-49 Tahun	19	11,7
7	Lebih dari 50Tahun	15	9,2
	Total	163	100

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016 (Lampiran 10, Hal. 213)

Berdasarkan tabel (4.8) di atas, dari 163 diketahui bahwa responden yang berusia kurang dari 24 tahun berjumlah 3 orang atau 1,8 persen. Responden penelitian ini yang berusia antara 25 – 29 tahun, 40 – 44 tahun, dan lebih dari 50 tahun masing-masing berjumlah 15 orang atau 9,2 persen, yang berusia 30-34 tahun berjumlah 34 orang atau 20,9 persen, yang berusia antara 35 – 39 tahun berjumlah 62 orang atau 38,0 persen, yang berusia antara 45 – 49 tahun berjumlah 19 orang atau 11,7 persen. Hal ini menunjukkan bahwa responden penelitian ini yang lebih banyak berusia antara 35 – 39 tahun.

3. Kelompok Responden Menurut Status Perkawinan

Berdasarkan status perkawinan, responden dikelompokkan menjadi 2 kategori sebagai berikut

Tabel 4.9 Kelompok Responden Menurut Status Perkawinan

No.	Status Perkawinan	Frekuensi	Persen
1	Kawin	151	92,6
2	Tidak Kawin	12	7,4
	Total	163	100

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016 (Lampiran 10, Hal. 213)

Berdasarkan status karyawan, mayoritas karyawan sudah menikah yaitu sebanyak 151 orang atau 92,6 persen. Sedangkan karyawan yang belum menikah ada sebanyak 12 orang atau 7,4 persen.

4. Kelompok Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Kategori responden berdasarkan tingkat pendidikan terdiri dari 4 kategori, yakni SLTA, Diploma (D3), Sarjana (S1), dan Sarjana (S2). Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari 100 responden diperoleh data yang disajikan dalam tabel 4.9 berikut ini:

Tabel 4.10 Kelompok Responden Menurut Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persen
1	SLTA	12	7,4
2	Diploma (D3)	5	3,1
3	Sarjana (S1)	101	62,0
4	Sarjana (S2)	45	27,6
	Total	163	100

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016 (Lampiran 10, Hal. 213)

Tabel (4.10) di atas menggambarkan bahwa dari 163 responden penelitian ini, 12 orang atau 7,4 persen adalah lulusan SLTA, 5 orang atau 3,1 persen adalah lulusan Diploma (D3), 101 orang atau 62,0 persen lulusan Sarjana (S1), dan 45 orang atau 27,6 persen adalah Sarjana (S2). Hal ini dapat menunjukkan bahwa sebagian besar karyawandalah lulusan Sarjana (S1).

5. Kelompok Responden Menurut Status Karyawan

Status karyawan dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi karyawan tetap dan karyawan kontrak. Hasil penelitian dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.11 Kelompok Responden Menurut Status Kerja

No.	Status Karyawan	Frekuensi	Persen
1	Karyawan Kontrak	23	14,1
2	Karyawan Tetap	140	85,9
	Total	163	100

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016 (Lampiran 10, Hal. 214)

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa mayoritas status karyawan adalah karyawan tetap yaitu sebanyak 140 orang atau 85,9 persen sedangkan karyawan kontrak ada sebanyak 23 orang atau 14,1 persen.

6. Kelompok Responden Menurut Lama Kerja

Karakteristik responden berdasarkan lama kerja disajikan menjadi 4 kategori, yaitu:

Tabel 4.12 Kelompok Responden Menurut Lama Kerja

No.	Masa Kerja	Frekuensi	Persen
1	Kurang dari 3 Tahun	7	4,3
2	3-7 Tahun	23	14,1
3	8-12 Tahun	61	37,4
4	Lebih dari 12 Tahun	72	44,2
	Total	163	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016 (Lampiran 10, Hal. 214)

Berdasarkan tabel (4.12) di atas, diketahui bahwa dari 163 responden penelitian ini 7 orang atau 4,3 persen dengan masa kerja antara kurang dari 3 tahun, 23 orang atau 14,1 persen dengan masa kerja antara 3 – 7 tahun, 61 orang atau 37,4 persen dengan masa kerja antara 8-12 tahun, dan 72 orang atau 44,2 persen dengan masa kerja lebih dari 12 tahun. Hal ini menunjukkan

bahwa sebagian besar responden penelitian ini sudah mempunyai pengalaman kerja yang cukup lama yaitu lebih dari 12 tahun karena persentasenya mencapai angka 44,2 persen dari total responden.

7. Kelompok Responden Menurut Penghasilan

Berdasarkan penghasilannya, responden dikelompokkan menjadi 5 kelompok sebagai berikut:

Tabel 4.13 Kelompok Responden Menurut Penghasilan

No.	Penghasilan	Frekuensi	Persen
1	Rp 2.100.000-Rp 7.000.000	81	49,7
2	Rp 7.100.000-Rp 12.000.000	56	34,4
3	Rp 12.100.000-Rp 17.000.000	11	6,7
4	Rp 17.100.000-Rp 22.000.000	7	4,3
5	Lebih dari Rp 22.000.000	8	4,9
	Total	163	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016 (Lampiran 10, Hal. 214)

Hasil pada tabel (4.13) di atas dapat diketahui bahwa 81 orang atau 49,7% berpenghasilan Rp 2.100.000-Rp 7.000.000, 56 orang atau 34,4 persen berpenghasilan Rp 7.100.000-Rp 12.000.000, 11 orang atau 6,7% berpenghasilan Rp 12.100.000-Rp 17.000.000, 7 orang atau 4,3% berpenghasilan Rp 17.100.000-Rp 22.000.000, sedangkan 8 orang atau 4,9 persen berpenghasilan lebih dari Rp 22.000.000. Untuk membantu mempermudah dalam pemahaman survei mengenai karakteristik karyawan, maka berikut ini di tampilkan tabel ringkasan kelompok responden yang paling dominan dari masing-masing karakteristik.

Tabel 4.14 Rekapitulasi Data Demografi yang Paling Dominan

No.	Karakteristik	Karakter yang dominan	Frekuensi	Persen
1	Jenis Kelamin	Pria	127	77,9
2	Usia	35-39 Tahun	62	38,0
3	Status Perkawinan	Kawin	151	92,6

4	Pendidikan	Sarjana (S1)	101	62,0
5	Status Karyawan	Karyawan Tetap	140	85,9
6	Lama Kerja	Lebih dari 12 Tahun	72	44,2
7	Penghasilan	Rp 2.100.000-Rp 7.000.000	81	49,7

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016 (Lampiran 10, Hal. 214)

Dari Tabel 4.14 di atas dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak berjenis kelamin pria sebanyak 127 orang, dengan usia yang dominan antara 35 – 39 tahun sebanyak 62 orang. Mayoritas status perkawinan responden adalah sudah kawin sebanyak 151 orang dengan pendidikan responden yang paling banyak adalah tamatan sarjana (S1) sebanyak 101 orang. Berdasarkan karakteristik responden diketahui bahwa mayoritas responden sudah menjadi karyawan tetap sebanyak 140 orang dengan masa kerja yang paling dominan lebih dari 12 tahun yakni sebanyak 72 orang dan penghasilan paling banyak berkisar Rp 2.100.000-Rp 7.000.000 yaitu sebanyak 81 orang.

4.2.2 Persepsi Karyawan Bank BPD DIY tentang Iklim Organisasi dan Stres Kerja dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan melalui Kepuasan kerja

Analisa deskriptif digunakan untuk mengetahui frekuensi skor jawaban masing-masing pernyataan untuk tiap variabel yang diteliti. Dari hal ini, dapat diperoleh nilai rata-ratanya yang akan dikategorikan dalam beberapa kelompok. Nilai rata-rata yang diperoleh nantinya dapat digunakan untuk melihat persepsi responden mengenai unsur-unsur iklim organisasi dan stres kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Untuk memudahkan penilaian dari jawaban responden, maka dibuat kriteria penilaian sebagai berikut :

1. Sangat tinggi (ST) = 5

2. Tinggi (T) = 4
3. Sedang (S) = 3
4. Rendah (R) = 2
5. Sangat Rendah (SR) = 1

Dalam memberikan penilaian didasarkan pada nilai rata-rata setiap item pertanyaan. Dengan berpedoman pada nilai terendah =1 (sangat rendah) dan nilai tertinggi = 5 (sangat tinggi), maka dapat dihitung interval sebagai berikut :

Skor minimum = 1

Skor maksimum = 5

$$\text{Interval} = \frac{\text{maksimum} - \text{minimum}}{\text{jumlah kelas}} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Skor item pertanyaan diketahui melalui analisis indeks yang menggunakan nilai interval sebagai berikut:

Tabel 4.15 Interval Kelas

No.	Keterangan	Bobot Skor
1	Sangat Rendah	1,00 – 1,80
2	Rendah	1,81 – 2,61
3	Sedang	2,62 – 3,42
4	Tinggi	3,43 – 4,23
5	Sangat Tinggi	4,24 – 5,00

Persepsi karyawan Bank BPD DIY tentang Iklim organisasi dan Stres kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening diukur melalui kuesioner yang ringkasan pernyataannya seperti dalam tabel berikut:

Tabel 4.16 Analisis Deskriptif Variabel Iklim Organisasi (X₁)

No.	Pertanyaan	Rerata	Persen	Keterangan
A1	Lingkungan kerja mendukung untuk berkinerja lebih baik	3,83	77	Tinggi
A2	Uraian tugas didefinisikan dengan jelas	3,66	73	Tinggi

A3	Anggota tim berfungsi dengan baik	3,84	77	Tinggi
A4	Kebijakan organisasi yang diterapkan	3,64	73	Tinggi
	Struktur	3,74	75	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016 (Lampiran 9 Hal.188-194)

Dari data diatas menunjukkan persepsi responden terhadap struktur dilihat dari rata-rata skor persepsi. Rata-rata persepsi responden mengenai struktur sebesar 3,74 dan 75 persen. Maka struktur dapat dikategorikan tinggi.

Tabel 4.16 Analisis Deskriptif Variabel Iklim Organisasi (X₁)

No.	Pertanyaan	Rerata	Persen	Keterangan
A5	Adanya standar kinerja yang tinggi dalam organisasi	3,84	77	Tinggi
A6	Merasa bangga terhadap kinerja dalam organisasi	3,82	76	Tinggi
A7	Adanya tekanan dalam bekerja untuk memperbaiki kinerja individu	3,43	69	Sedang
A8	Adanya tekanan dalam bekerja untuk memperbaiki kinerja kelompok	3,46	69	Tinggi
	Standar-standar	3,64	73	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016 (Lampiran 9, Hal.188-194)

Dari data diatas menunjukkan persepsi responden terhadap standar-standar dilihat dari rata-rata skor persepsi. Rata-rata persepsi responden mengenai standar-standar sebesar 3,64 dan 73 persen. Maka standar-standar dapat dikategorikan tinggi.

Tabel 4.16 Analisis Deskriptif Variabel Iklim Organisasi (X₁)

No.	Pertanyaan	Rerata	Persen	Keterangan
A9	Memperoleh kebebasan dalam mengambil keputusan	3,48	70	Tinggi
A10	Mampu menyelesaikan masalahnya sendiri	3,71	74	Tinggi
A11	Mampu bekerja secara mandiri	3,72	74	Tinggi
A12	Kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai tanggung jawab	3,91	78	Tinggi
	Tanggung jawab	3,70	74	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016 (Lampiran 9, Hal.188-194)

Dari data diatas menunjukkan persepsi responden terhadap tanggung jawab dilihat dari rata-rata skor persepsi. Rata-rata persepsi responden

mengenai tanggung jawab sebesar 3,70 dan 74 persen. Maka tanggung jawab dapat dikategorikan tinggi.

Tabel 4.16 Analisis Deskriptif Variabel Iklim Organisasi (X₁)

No.	Pertanyaan	Rerata	Persen	Keterangan
A13	Perusahaan memberikan penghargaan secara adil	3,47	69	Tinggi
A14	Sistem promosi membantu karyawan untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi	3,51	70	Tinggi
A15	Ada pemberian penghargaan sesuai dengan prestasi kerja	3,48	70	Tinggi
A16	Ada pemberian penghargaan atas dasar dedikasi kepada perusahaan	3,66	73	Tinggi
A17	Ada penghargaan yang diberikan sesuai dengan kontribusi dalam bekerja	3,45	69	Tinggi
	Penghargaan	3,51	70	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016 (Lampiran 9, Hal.188-194)

Dari data diatas menunjukkan persepsi responden terhadap penghargaan dilihat dari rata-rata skor persepsi. Rata-rata persepsi responden mengenai penghargaan sebesar 3,51 dan 70 persen. Maka penghargaan dapat dikategorikan tinggi.

Tabel 4.16 Analisis Deskriptif Variabel Iklim Organisasi (X₁)

No.	Pertanyaan	Rerata	Persen	Keterangan
A18	Bersedia membantu rekan kerja yang dalam kesulitan	4,02	80	Tinggi
A19	Atasan membantu bawahan dalam kesulitan	3,93	79	Tinggi
A20	Saling menghargai satu sama lain	3,97	79	Tinggi
A21	Ada interaksi sesama atasan	3,92	78	Tinggi
A22	Ada interaksi sesama rekan kerja	4,06	81	Tinggi
A23	Ada ketersediaan bekerja secara kelompok	3,93	79	Tinggi
A24	Ada keterlibatan tim dalam hal kerja sama	3,93	79	Tinggi
	Dukungan	3,96	79	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016 (Lampiran 9, Hal.188-194)

Dari data diatas menunjukkan persepsi responden terhadap dukungan dilihat dari rata-rata skor persepsi. Rata-rata persepsi responden mengenai dukungan sebesar 3,96 dan 79 persen. Maka dukungan dapat dikategorikan tinggi

Tabel 4.16 Analisis Deskriptif Variabel Iklim Organisasi (X₁)

No.	Pertanyaan	Rerata	Persen	Keterangan
A25	Ada rasa nyaman terhadap organisasi	3,70	74	Tinggi
A26	Ada rasa bangga menjadi bagian organisasi	3,85	77	Tinggi
A27	Masalah organisasi masalah karyawan juga	3,72	74	Tinggi
A28	Ada rasa suka duka dalam organisasi	3,76	75	Tinggi
A29	Ada kesadaran dalam diri bahwa komitmen adalah hal yang harus dilakukan	3,98	80	Tinggi
	Komitmen	3,80	76	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016 (Lampiran 9, Hal.188-194)

Dari data diatas menunjukkan persepsi responden terhadap komitmen dilihat dari rata-rata skor persepsi. Rata-rata persepsi responden mengenai komitmen sebesar 3,80 dan 76 persen. Maka komitmen dapat dikategorikan tinggi

Tabel 4.17 Rekapitulasi Indikator Iklim Organisasi

No	Indikator	Mean	Persen	Keterangan
X _{1.1}	Struktur	3,74	75	Tinggi
X _{1.2}	Standar-standar	3,64	73	Tinggi
X _{1.3}	Tanggung jawab	3,70	74	Tinggi
X _{1.4}	Penghargaan	3,51	70	Tinggi
X _{1.5}	Dukungan	3,96	79	Tinggi
X _{1.6}	Komitmen	3,80	76	Tinggi
X₁	Iklim Organisasi	3,73	75	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016 (Lampiran 9, Hal.188-194)

Berdasarkan Tabel 4.17, diketahui bahwa persepsi karyawan mengenai Iklim organisasi dapat dikatakan tinggi. Apabila diukur dari indikator variabel Iklim organisasi, terlihat bahwa indikator dukungan memiliki pengaruh paling dominan dibandingkan dengan indikator lainnya. Dari pengukuran indikator di atas dapat disimpulkan bahwa Iklim organisasi Bank BPD DIY akan tinggi apabila dukungan juga tinggi.

Tabel 4.18 Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja (X₂)

No.	Pertanyaan	Rerata	Persen	Keterangan
B1	Muncul rasa letih pada tubuh	3,44	69	Tinggi
B2	Tidak fokus dalam bekerja	2,82	56	Sedang
B3	Ada perasaan mudah gelisah	2,79	56	Sedang

B4	Terdapat rasa sakit pada kepala	2,69	54	Sedang
	Gejala fisik	2,93	59	Sedang

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016 (Lampiran 9, Hal. 195-198)

Dari data diatas menunjukkan persepsi responden terhadap gejala fisik dilihat dari rata-rata skor persepsi. Rata-rata persepsi responden mengenai gejala fisik sebesar 2,93 dan 59 persen. Maka gejala fisik dapat dikategorikan sedang

Tabel 4.18 Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja (X₂)

No.	Pertanyaan	Rerata	Persen	Keterangan
B5	Perasaan yang tidak stabil	2,72	54	Sedang
B6	Kesulitan dalam berkonsentrasi	2,67	53	Sedang
B7	Tidak dapat berfikir jernih	2,60	52	Rendah
B8	Merasa kehilangan semangat bekerja	2,60	52	Rendah
	Tingkah laku	2,64	53	Sedang

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016 (Lampiran 9, Hal. 195-198)

Dari data diatas menunjukkan persepsi responden terhadap tingkah laku dilihat dari rata-rata skor persepsi. Rata-rata persepsi responden mengenai tingkah laku sebesar 2,64 dan 53 persen. Maka tingkah laku dapat dikategorikan sedang

Tabel 4.18 Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja (X₂)

No.	Pertanyaan	Rerata	Persen	Keterangan
B9	Kepuasan kerja menjadi rendah	2,69	54	Sedang
B10	Prestasi kerja mengalami penurunan	2,60	52	Rendah
B11	Semangat kerja mengalami penurunan	2,63	53	Sedang
B12	Pengambilan keputusan menjadi yang tidak tepat	2,58	52	Rendah
B13	Kemampuan berinovasi mengalami penurunan	2,64	53	Sedang
B14	Daya imajinasi mengalami penurunan	2,65	53	Sedang
B15	Kreativitas mengalami penurunan	2,68	54	Sedang
	Gejala ditempat kerja	2,64	53	Sedang

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016 (Lampiran 9, Hal. 195-198)

Dari data diatas menunjukkan persepsi responden terhadap gejala ditempat kerja dilihat dari rata-rata skor persepsi. Rata-rata persepsi responden

mengenai gejala ditempat kerja sebesar 2,64 dan 53 persen. Maka gejala ditempat kerja dapat dikategorikan sedang.

Tabel 4.19 Rekapitulasi Indikator Iklim Organisasi

No	Indikator	Mean	Persen	Keterangan
X _{2.1}	Gejala fisik	2,93	59	Sedang
X _{2.2}	Tingkah laku	2,64	53	Sedang
X _{2.3}	Gejala ditempat kerja	2,64	53	Sedang
X₂	Stres Kerja	2,74	55	Sedang

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016 (Lampiran 9, Hal. 195-198)

Berdasarkan Tabel 4.19, diketahui bahwa persepsi karyawan mengenai Stres kerja dapat dikatakan sedang. Apabila diukur dari indikator variabel Stres kerja, terlihat bahwa indikator gejala fisik memiliki pengaruh paling dominan dibandingkan dengan indikator lainnya. Dari pengukuran indikator di atas dapat disimpulkan bahwa Stres kerja karyawan Bank BPD DIY akan tinggi apabila karyawan memiliki Stres pada gejala fisik.

Tabel 4.20 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan kerja (Z)

No.	Pertanyaan	Rerata	Persen	Keterangan
C1	Kemampuan dalam menyelesaikan tugas	3,77	75	Tinggi
C2	Keterampilan dalam menyelesaikan tugas	3,74	75	Tinggi
C3	Keberagaman pekerjaan yang dapat diselesaikan	3,70	74	Tinggi
C4	Tingkat kebebasan dalam menyelesaikan tugas	3,57	71	Tinggi
C5	Kesempatan memberikan umpan balik pada pimpinan	3,56	71	Tinggi
	Kerja yang menantang	3,67	73	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016 (Lampiran 9, Hal. 198-205)

Dari data diatas menunjukkan persepsi responden terhadap kerja yang menantang dilihat dari rata-rata skor persepsi. Rata-rata persepsi responden mengenai kerja yang menantang sebesar 3,67 dan 73 persen. Maka kerja yang menantang dapat dikategorikan tinggi.

Tabel 4.20 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan kerja (Z)

No.	Pertanyaan	Rerata	Persen	Keterangan
-----	------------	--------	--------	------------

C6	Keadilan sistem pembayaran	3,39	68	Sedang
C7	Pemenuhan harapan sistem pembayaran yang sesuai	3,36	67	Sedang
C8	Keadilan kebijakan promosi	3,23	65	Sedang
C9	Kesempatan promosi yang diberikan	3,25	65	Sedang
	Penghargaan yang sesuai	3,31	66	Sedang

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016 (Lampiran 9, Hal. 198-205)

Dari data diatas menunjukkan persepsi responden terhadap penghargaan yang sesuai dilihat dari rata-rata skor persepsi. Rata-rata persepsi responden mengenai penghargaan yang sesuai sebesar 3,31 dan 66 persen. Maka kerja yang menantang dapat dikategorikan tinggi.

Tabel 4.20 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan kerja (Z)

No.	Pertanyaan	Rerata	Persen	Keterangan
C10	Kenyamanan dilingkungan kerja	3,75	75	Tinggi
C11	Kebersihan dilingkungan kerja	3,78	76	Tinggi
C12	Kerapian lingkungan kerja	3,70	74	Tinggi
C13	Ketenangan dilingkungan kerja	3,73	75	Tinggi
C14	Fasilitas yang memadai dilingkungan kerja	3,74	75	Tinggi
C15	Kemudahan karyawan menyelesaikan pekerjaan	3,75	75	Tinggi
	Kondisi kerja yang mendukung	3,74	75	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016 (Lampiran 9, Hal. 198-205)

Dari data diatas menunjukkan persepsi responden terhadap kondisi kerja yang mendukung dilihat dari rata-rata skor persepsi. Rata-rata persepsi responden mengenai kondisi kerja yang mendukung sebesar 3,74 dan 75 persen. Maka kondisi kerja yang mendukung dapat dikategorikan tinggi.

Tabel 4.20 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan kerja (Z)

No.	Pertanyaan	Rerata	Persen	Keterangan
C16	Keramahan rekan kerja	3,91	78	Tinggi
C17	Kejujuran rekan kerja	3,92	78	Tinggi
C18	Empati rekan kerja	3,88	78	Tinggi
C19	Motivasi yang diberikan rekan kerja	3,85	77	Tinggi
	Kolega yang suportif	3,89	78	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016 (Lampiran 9, Hal. 198-205)

Dari data diatas menunjukkan persepsi responden terhadap kolega yang suportif dilihat dari rata-rata skor persepsi. Rata-rata persepsi responden mengenai kolega yang suportif sebesar 3,89 dan 78 persen. Maka kolega yang suportif dapat dikategorikan tinggi.

Tabel 4.21 Rekapitulasi Indikator Kepuasan kerja (Z)

No	Indikator	Mean	Persen	Keterangan
Z ₁	Kerja yang menantang	3,67	73	Tinggi
Z ₂	Penghargaan yang sesuai	3,31	66	Sedang
Z ₃	Kondisi kerja yang mendukung	3,74	75	Tinggi
Z ₄	Kolega yang suportif	3,89	78	Tinggi
Z	Kepuasan kerja	3,65	73	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016 (Lampiran 9, Hal. 198-205)

Berdasarkan Tabel 4.21, diketahui bahwa persepsi karyawan mengenai kepuasan kerja dapat dikatakan tinggi. Apabila diukur dari indikator variabel kepuasan kerja, terlihat bahwa indikator Kolega yang suportif memiliki pengaruh paling dominan dibandingkan indikator lain. Dari pengukuran indikator di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerjakaryawan Bank BPD DIY tinggi jika kolega yang suportif juga tinggi.

Tabel 4.22 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja (Y)

No	Pertanyaan	Rerata	Persen	Keterangan
D1	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	3,79	76	Tinggi
D2	Kemampuan mencapai tingkat standar kerja perusahaan	3,83	77	Tinggi
D3	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan	3,81	76	Tinggi
	Quantity of work	3,81	76	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016 (Lampiran 9, Hal. 205-212)

Dari data diatas menunjukkan persepsi responden terhadap *quantity of work* dilihat dari rata-rata skor persepsi. Rata-rata persepsi responden

mengenai *quantity of work* sebesar 3,81 dan 76 persen. Maka *quantity of work* dapat dikategorikan tinggi.

Tabel 4.22 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja (Y)

No.	Pertanyaan	Rerata	Persen	Keterangan
D4	Kemampuan persyaratan untuk bekerja	3,79	76	Tinggi
D5	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditentukan	3,80	76	Tinggi
D6	Ketelitian dalam bekerja	3,82	76	Tinggi
D7	Kemampuan menjaga mutu pekerjaan	3,85	77	Tinggi
	<i>Quality of work</i>	3,81	76	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016 (Lampiran 9, Hal. 205-212)

Dari data diatas menunjukkan persepsi responden terhadap *quality of work* dilihat dari rata-rata skor persepsi. Rata-rata persepsi responden mengenai *quality of work* sebesar 3,81 dan 76 persen. Maka *quality of work* dapat dikategorikan tinggi.

Tabel 4.22 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja (Y)

No.	Pertanyaan	Rerata	Persen	Keterangan
D8	Kemampuan memahami pekerjaan dengan jelas	3,83	77	Tinggi
D9	Kemampuan memahami pekerjaan yang diberikan oleh atasan	3,81	76	Tinggi
D10	Keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan	3,82	76	Tinggi
D11	Kemampuan menggunakan wawasan yang luas dalam bekerja	3,80	76	Tinggi
	<i>Job knowledge</i>	3,81	76	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016 (Lampiran 9, Hal. 205-212)

Dari data diatas menunjukkan persepsi responden terhadap *job knowledge* dilihat dari rata-rata skor persepsi. Rata-rata persepsi responden mengenai *job knowledge* sebesar 3,81 dan 76 persen. Maka *job knowledge* dapat dikategorikan tinggi.

Tabel 4.22 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja (Y)

No.	Pertanyaan	Rerata	Persen	Keterangan
D12	Kemampuan menciptakan situasi kerja yang berbeda dalam perusahaan	3,64	73	Tinggi

D13	Kemampuan memberikan ide atau gagasan dalam forum/rapat	3,74	75	Tinggi
D14	Kemampuan menyelesaikan masalah yang muncul dalam perusahaan	3,75	75	Tinggi
	<i>Creativeness</i>	3,71	74	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016 (Lampiran 9, Hal. 205-212)

Dari data diatas menunjukkan persepsi responden terhadap *creativity* dilihat dari rata-rata skor persepsi. Rata-rata persepsi responden mengenai *creativity* sebesar 3,71 dan 74 persen. Maka *creativity* dapat dikategorikan tinggi.

Tabel 4.22 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja (Y)

No.	Pertanyaan	Rerata	Persen	Keterangan
D15	Kesediaan bekerja sama dengan karyawan lain	3,93	79	Tinggi
D16	Kemampuan bekerja sama dengan karyawan lain	3,90	78	Tinggi
D17	Kemampuan untuk mengimbangi keterampilan karyawan lain	3,83	77	Tinggi
D18	Kesediaan untuk berbagi keterampilan dengan karyawan lain	3,86	77	Tinggi
	<i>Cooperation</i>	3,88	78	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016 (Lampiran 9, Hal. 205-212)

Dari data diatas menunjukkan persepsi responden terhadap *cooperation* dilihat dari rata-rata skor persepsi. Rata-rata persepsi responden mengenai *cooperation* sebesar 3,88 dan 78 persen. Maka *cooperation* dapat dikategorikan tinggi.

Tabel 4.22 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja (Y)

No.	Pertanyaan	Rerata	Persen	Keterangan
D19	Kemampuan menjalankan tugas	3,90	78	Tinggi
D20	Kemampuan memberikan kontribusi dalam pekerjaan	3,89	78	Tinggi
D21	Dapat dipercaya menyelesaikan pekerjaan	3,93	79	Tinggi
D22	Kesadaran dalam menyelesaikan pekerjaan dengan optimal	3,93	79	Tinggi
	<i>Dependability</i>	3,91	78	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016 (Lampiran 9, Hal. 205-212)

Dari data diatas menunjukkan persepsi responden terhadap *dependability* dilihat dari rata-rata skor persepsi. Rata-rata persepsi responden mengenai *dependability* sebesar 3,91 dan 78 persen. Maka *dependability* dapat dikategorikan tinggi.

Tabel 4.22 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja (Y)

No.	Pertanyaan	Rerata	Persen	Keterangan
D23	Semangat dalam melakukan pekerjaan	3,91	78	Tinggi
D24	Kemampuan menyelesaikan tugas-tugas baru	3,85	77	Tinggi
D25	Tanggung jawab dalam bekerja	4,00	80	Tinggi
D26	Kemampuan menjaga amanah (tugas) dari atasan	4,00	80	Tinggi
	<i>Initiative</i>	3,94	79	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016 (Lampiran 9, Hal. 205-212)

Dari data diatas menunjukkan persepsi responden terhadap *initiative* dilihat dari rata-rata skor persepsi. Rata-rata persepsi responden mengenai *initiative* sebesar 3,94 dan 79 persen. Maka *initiative* dapat dikategorikan tinggi.

Tabel 4.22 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja (Y)

No.	Pertanyaan	Rerata	Persen	Keterangan
D27	Kemampuan bersikap ramah dilingkungan kerja	3,94	79	Tinggi
D28	Kemampuan berinteraksi dengan baik antar karyawan	3,95	79	Tinggi
D29	Keharmonis hubungan dengan rekan kerja	3,94	79	Tinggi
	<i>Personal qualities</i>	3,95	79	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016 (Lampiran 9, Hal. 205-212)

Dari data diatas menunjukkan persepsi responden terhadap *personal qualities* dilihat dari rata-rata skor persepsi. Rata-rata persepsi responden mengenai *personal qualities* sebesar 3,95 dan 79 persen. Maka *personal qualities* dapat dikategorikan tinggi.

Tabel 4.23 Rekapitulasi Indikator Kinerja

No	Indikator	Mean	Persen	Keterangan
Y ₁	<i>Quantity of work</i>	3,81	76	Tinggi
Y ₂	<i>Quality of work</i>	3,81	76	Tinggi
Y ₃	<i>Job knowledge</i>	3,81	76	Tinggi
Y ₄	<i>Creativeness</i>	3,71	74	Tinggi
Y ₅	<i>Cooperation</i>	3,88	78	Tinggi
Y ₆	<i>Dependability</i>	3,91	78	Tinggi
Y ₇	<i>Initiative</i>	3,94	79	Tinggi
Y ₈	<i>Personal qualities</i>	3,95	79	Tinggi
Y	Kinerja	3,85	77	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016 (Lampiran 9, Hal. 205-212)

Berdasarkan Tabel 4.23, diketahui bahwa persepsi karyawan mengenai kinerja dapat dikatakan tinggi. Apabila diukur dari indikator variabel kinerja, terlihat bahwa indikator *Personal qualities* memiliki pengaruh paling dominan dibandingkan dengan indikator lainnya. Dari pengukuran indikator di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan Bank BPD DIY akan tinggi apabila karyawan memiliki *Personal qualities* yang tinggi pada perusahaan.

Tabel 4.24 Rangkuman Persepsi Karyawan

Pernyataan	Mean	Persen	Keterangan
Iklm Organisasi (X ₁)	3,73	75	Tinggi
Stres Kerja (X ₂)	2,74	55	Sedang
Kepuasan kerja (Z)	3,65	73	Tinggi
Kinerja (Y)	3,85	77	Tinggi

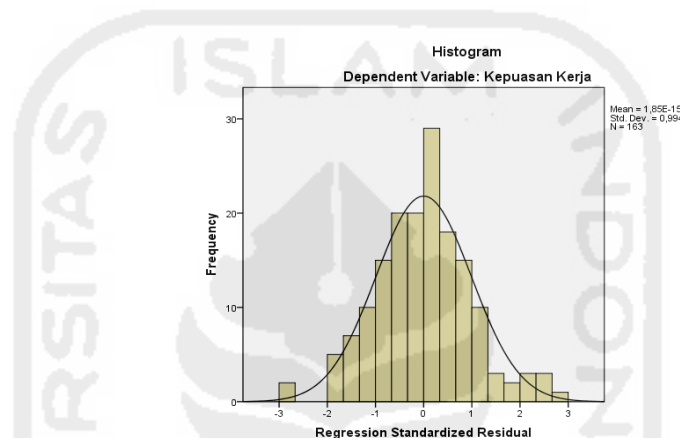
Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016 (Lampiran 9, Hal. 212)

Tabel 4.24 di atas menunjukkan rangkuman persepsi karyawan. Berdasarkan tabel rangkuman di atas maka variabel kinerja dikategorikan paling dominan, dibandingkan variabel iklim organisasi, stres kerja, dan kepuasan kerja.

4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

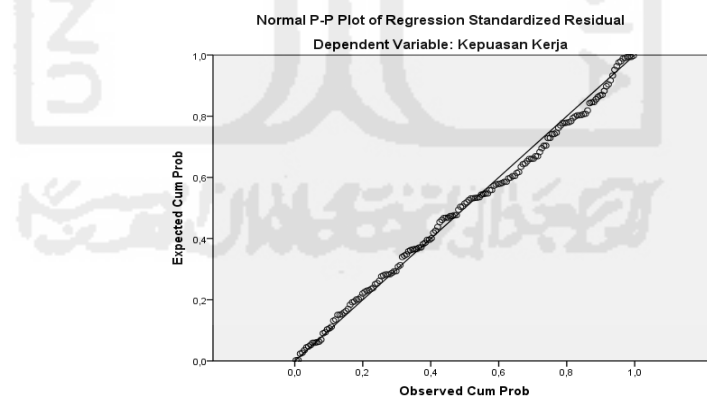
4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2006:110). Dibawah ini merupakan gambar diagram uji normalitas pengaruh Iklim organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja.



Gambar 5: Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016 (Lampiran 7, Hal.179)

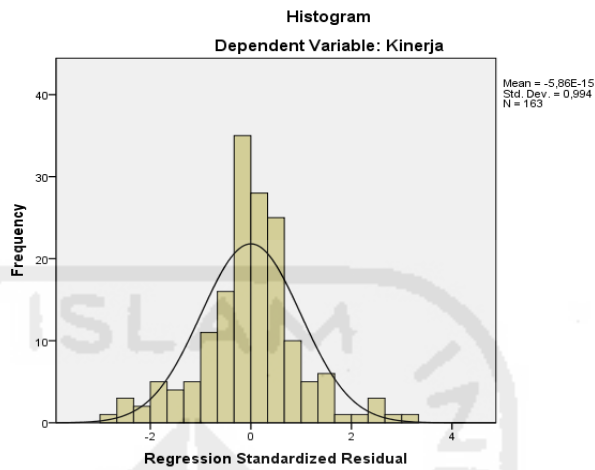


Gambar 6: Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016 (Lampiran 7, Hal. 179)

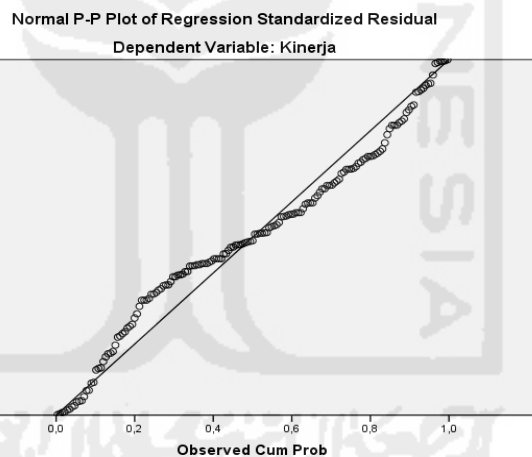
Dari analisis kurva dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar diagram dan mengikuti model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang

diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi.



Gambar 7: Hasil Uji Normalitas

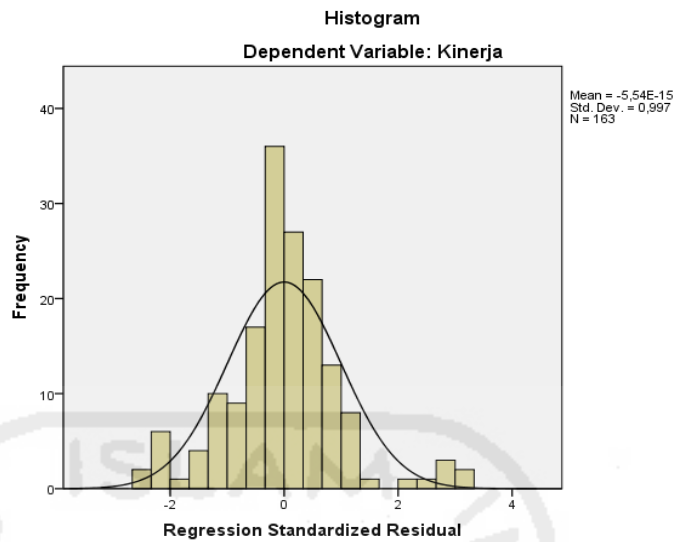
Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016 (Lampiran 7, Hal. 179)



Gambar 8: Hasil Uji Normalitas

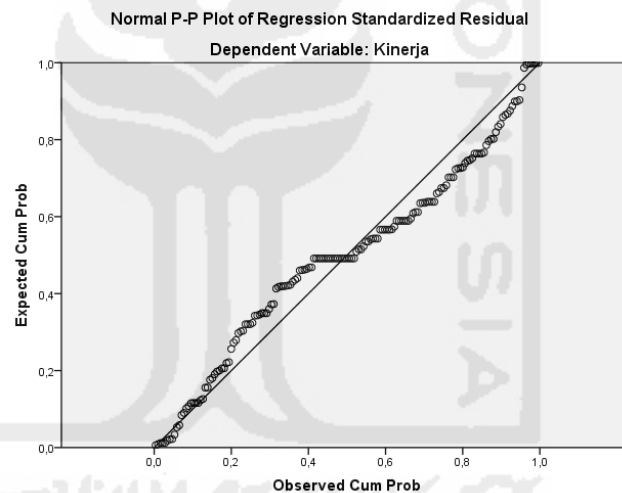
Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016 (Lampiran 7, Hal. 179)

Dari analisis kurva dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar diagram dan mengikuti model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi.



Gambar 9: Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016 (Lampiran 7, Hal. 179)



Gambar 10: Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016 (Lampiran 7, Hal. 179)

Dari analisis kurva dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar diagram dan mengikuti model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 4.25 Data Output Uji Multikolonieritas

Iklim Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan kerja

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,248	,344		6,545	,000		
	Iklim Organisasi	,541	,074	,467	7,344	,000	,800	1,250
	Stres Kerja	-,226	,041	-,347	-5,455	,000	,800	1,250

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016 (Lampiran 7, Hal. 180)

Dari hasil output data didapatkan bahwa semua nilai VIF <10 ini berarti tidak terjadi multikolonieritas. Dan menyimpulkan bahwa uji multikolonieritas terpenuhi.

Tabel 4.26 Data Output Uji Multikolonieritas

Iklim Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,298	,269		12,279	,000		
	Iklim Organisasi	,300	,058	,346	5,202	,000	,800	1,250
	Stres Kerja	-,208	,032	-,427	-6,417	,000	,800	1,250

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016 (Lampiran 7, Hal. 180)

Dari hasil output data didapatkan bahwa semua nilai VIF <10 ini berarti tidak terjadi multikolonieritas. Dan menyimpulkan bahwa uji multikolonieritas terpenuhi.

Tabel 4.27 Data Output Uji Multikolonieritas

Kepuasan kerja terhadap Kinerja

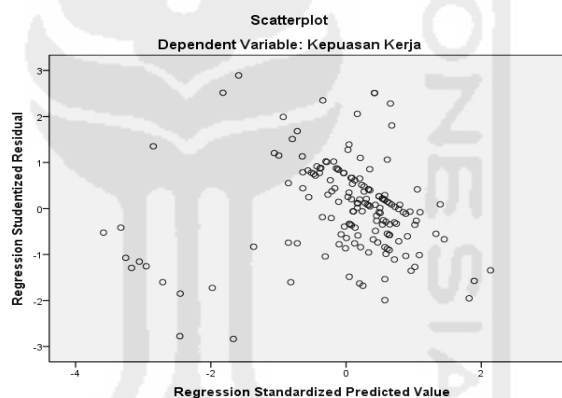
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,212	,175		12,642	,000		
	Kepuasan Kerja	,449	,047	,601	9,536	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016 (Lampiran 7, Hal. 181)

Dari hasil output data didapatkan bahwa semua nilai VIF <10 ini berarti tidak terjadi multikolonieritas. Dan menyimpulkan bahwa uji multikolonieritas terpenuhi.

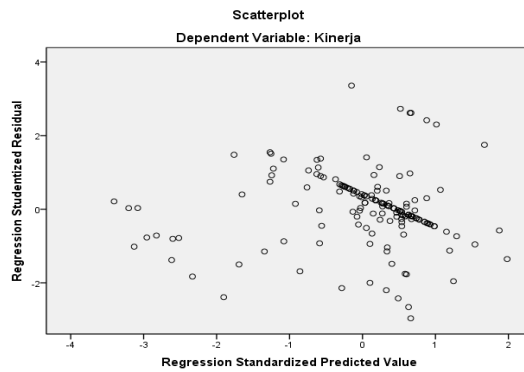
4.3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 11: Data Output Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016 (Lampiran 7, Hal. 183)

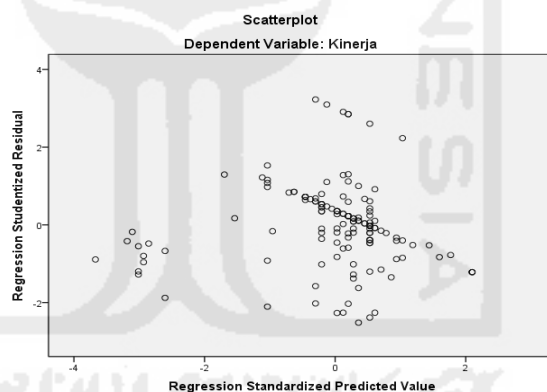
Dari gambar di atas dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.



Gambar 12: Data Output Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016 (Lampiran 7, Hal. 183)

Dari gambar di atas dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.



Gambar 13: Data Output Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016 (Lampiran 7, Hal. 183)

Dari gambar di atas dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

4.3.5 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.28 Data Output Koefisien Determinasi (R^2)

Iklm Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,695 ^a	,483	,476	,46159	,483	74,722	2	160	,000	1,811

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja , Iklm Organisasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016 (Lampiran 8, Hal. 185)

Berdasarkan tabel 4.28, $R^2=0,483$ atau 48,3 persen. Ini artinya bahwa variabel Iklm organisasi (X_1) dan Stres kerja (X_2) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 48,3 persen terhadap variabel kepuasan kerja (Z) dan 51,7 persen lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel X_1 dan X_2 .

Tabel 4.29 Data Output Koefisien Determinasi (R^2)

Iklm Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,659 ^a	,434	,427	,36094	,434	61,324	2	160	,000	1,842

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja , Iklm Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016 (Lampiran 8, Hal. 186)

Berdasarkan tabel 4.29, $R^2=0,434$ atau 43,4 persen. Ini artinya bahwa variabel Iklm organisasi (X_1) dan Stres kerja (X_2) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 43,4 persen terhadap variabel kinerja (Y) dan 56,6 persen lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel X_1 dan X_2 .

Tabel 4.30 Data Output Koefisien Determinasi (R^2)

Kepuasan kerja terhadap Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,601 ^a	,361	,357	,38231	,361	90,938	1	161	,000	1,910

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016 (Lampiran 8, Hal. 187)

Berdasarkan tabel 4.30, $R^2=0,361$ atau 36,1 persen. Ini artinya bahwa variabel kepuasan kerja (Z) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 36,1 persen terhadap variabel kinerja (Y) dan 63,9 persen lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel Z.

4.4 Analisis Kuantitatif

4.4.1 Analisis Iklim Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan kerja

Tabel 4.31 Regresi Linear Iklim Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,695 ^a	,483	,476	,46159	,483	74,722	2	160	,000	1,811

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja , Iklim Organisasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016 (Lampiran 8, Hal. 185)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variable Iklim organisasi dan Stres kerja terhadap kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.31 di atas. Dari Tabel 4.31 di atas diperoleh hasil R square sebesar 0,483 dan signifikansi F hitung sebesar 0,000.

Tabel 4.32 Regresi Linear Lanjutan Iklim Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan kerja

Model	Coefficients ^a									
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,248	,344		6,545	,000					
Iklim Organisasi	,541	,074	,467	7,344	,000	,622	,502	,417	,800	1,250
Stres Kerja	-,226	,041	-,347	-5,455	,000	-,556	-,396	-,310	,800	1,250

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016 (Lampiran 8, Hal. 185)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh model regresi sebagai berikut:

$$Z = 2,248 + 0,541X_1 - 0,226 X_2$$

a. Makna Koefisien Regresi

Konstanta pada persamaan regresi yaitu sebesar 2,248 yang dapat diartikan bahwa variabel Kepuasan Kerja (Z) tanpa dipengaruhi oleh variabel Iklim Organisasi (X1) dan Stres Kerja (X2) hasilnya konstan sebesar 2,248 satuan.

Koefisien pada variabel Iklim Organisasi (X1) sebesar 0,541 yang dapat diartikan adanya pengaruh positif dan variabel Iklim Organisasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z). Nilai tersebut juga dapat diartikan setiap kenaikan satu-satuan dari variabel iklim organisasi, akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,541.

Koefisien pada variabel stres kerja (X2) sebesar -0,226 yang dapat diartikan adanya pengaruh negatif dan variabel stres kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Z). Nilai tersebut juga dapat diartikan setiap satu-satuan dari variabel stres kerja, akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar -0,226.

b. Uji Hipotesis

1. Uji t

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel Iklim organisasi dan Stres kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial digunakan uji t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan angka beta atau *standardized coefficient* dalam tabel *coefficients*.

a. Pengaruh Iklim organisasi terhadap kepuasan kerja

Hipotesis:

Ho: Ada pengaruh tetapi tidak signifikan dari Iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BPD DIY secara parsial.

Ha: Ada pengaruh signifikan dari Iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BPD DIY secara parsial.

Berdasarkan tabel, perhitungan t penelitian sebesar 7,344 Taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (DK) dengan ketentuan:

DK=n-2, atau $163-2=161$ dengan ketentuan tersebut diperoleh angka t tabel sebesar 1,980

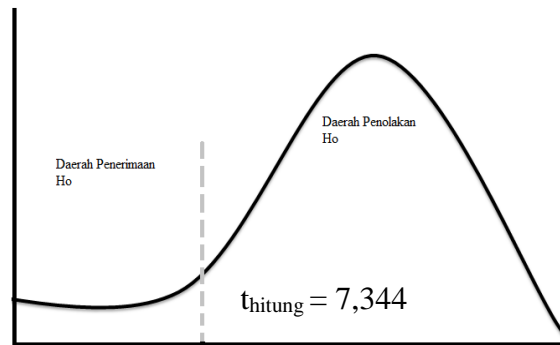
Kriteria uji hipotesis

Jika t penelitian $>$ t tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika t penelitian $<$ t tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak

Kesimpulan:

Berdasarkan perhitungan, diperoleh angka t penelitian sebesar $7,344 >$ t tabel sebesar 1,980 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya hipotesis pertama “Ada pengaruh signifikan dari Iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BPD DIY secara parsial.” **terbukti**.



Gambar 14: Hipotesis Iklim Organisasi terhadap Kepuasan kerja

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016

b. Pengaruh Stres kerja terhadap kepuasan kerja

Hipotesis:

Ho: Ada pengaruh tetapi tidak signifikan dari Stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BPD DIY secara parsial.

Ha: Ada pengaruh signifikan dari Stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BPD DIY secara parsial.

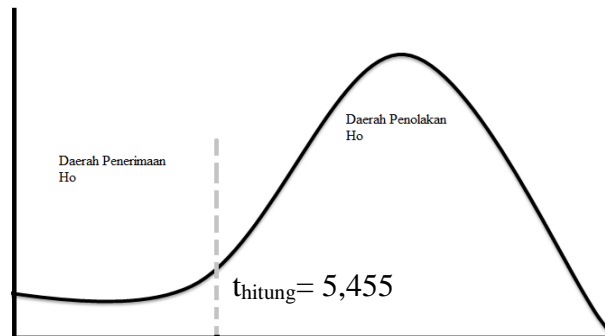
Kriteria uji hipotesis

Jika $t_{\text{penelitian}} > t_{\text{tabel}}$, maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika $t_{\text{penelitian}} < t_{\text{tabel}}$, maka Ho diterima dan Ha ditolak

Kesimpulan:

Berdasarkan perhitungan, diperoleh angka $t_{\text{penelitian}}$ sebesar $5,455 > t_{\text{tabel}}$ sebesar 1,980 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya hipotesis kedua “Ada pengaruh signifikan dari Stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BPD DIY secara parsial.” **terbukti**.



Gambar 15: Hipotesis Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional
 Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016

3. Uji F

Hipotesis:

Ho: Ada pengaruh tetapi tidak signifikan dari Iklim organisasidan Stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BPD DIY secara simultan.

Ha: Ada pengaruh signifikan dari dari Iklim organisasidan Stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BPD DIY secara simultan.

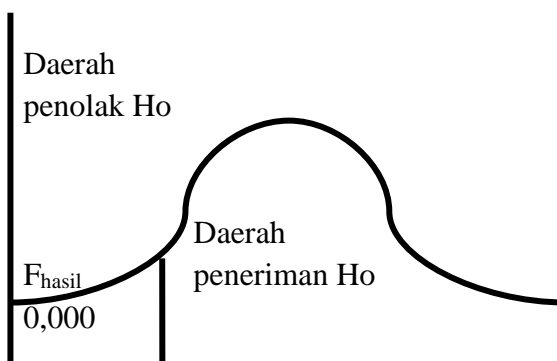
Kriteria:

Jika sig penelitian $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika sig penelitian $> 0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Kesimpulan:

Berdasarkan perhitungan angka signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya hipotesis ketiga “Ada pengaruh signifikan dari Iklim organisasidan Stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BPD DIY secara simultan.” **terbukti.**



A

Gambar 16: Hipotesis Iklim Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan kerja
 Sumber: Data primer diolah, tahun 2016

4.4.2 Analisis Iklim Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja

Tabel 4.33 Regresi Linear Iklim Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,659 ^a	,434	,427	,36094	,434	61,324	2	160	,000	1,842

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Iklim Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016 (Lampiran 8, Hal. 186)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variable Iklim organisasi dan Stres kerja terhadap kinerja dapat dilihat pada Tabel 4.33 di atas. Dari Tabel 4.33 di atas diperoleh hasil R square sebesar 0,434 dan signifikansi F hitung sebesar 0,000.

Tabel 4.34 Regresi Linear Lanjutan Iklim Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja

Model	Coefficients ^a									
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,298	,269		12,279	,000					
Iklim Organisasi	,300	,058	,346	5,202	,000	,537	,380	,309	,800	1,250
Stres Kerja	-,208	,032	-,427	-6,417	,000	-,582	-,452	-,382	,800	1,250

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016 (Lampiran 8, Hal. 186)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh model regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,298 + 0,300X_1 - 0,208X_2$$

a. Makna Koefisien Regresi

Konstanta pada persamaan regresi yaitu sebesar 3,298 yang dapat diartikan bahwa variabel Kinerja (Y) tanpa dipengaruhi oleh variabel Iklim Organisasi (X1) dan Stres Kerja (X2) hasilnya konstan sebesar 3,298 satuan.

Koefisien pada variabel Iklim Organisasi (X1) sebesar 0,300 yang dapat diartikan adanya pengaruh positif dan variabel Iklim Organisasi (X1) terhadap Kinerja (Y). Nilai tersebut juga dapat diartikan setiap kenaikan satu-satuan dari variabel iklim organisasi, akan meningkatkan kinerja sebesar 0,300.

Koefisien pada variabel stres kerja (X2) sebesar -0,208 yang dapat diartikan adanya pengaruh negatif dan variabel stres kerja (X2) terhadap kinerja (Y). Nilai tersebut juga dapat diartikan setiap satu-satuan dari variabel stres kerja, akan meningkatkan kinerja sebesar -0,208.

b. Uji Hipotesis

1. Uji t

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel Iklim organisasi dan Stres kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial digunakan uji t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan angka beta atau *standardized coefficient* dalam tabel *coefficients*.

Hipotesis:

Ho: Ada pengaruh tetapi tidak signifikan dari Iklim organisasi terhadap kinerja karyawan Bank BPD DIY secara parsial.

Ha: Ada pengaruh signifikan dari Iklim organisasi terhadap kinerja karyawan Bank BPD DIY secara parsial.

Berdasarkan tabel, perhitungan t penelitian sebesar 5,202 Taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (DK) dengan ketentuan: $DK=n-2$, atau $163-2=161$. Dan ketentuan tersebut diperoleh angka t tabel sebesar 1,980

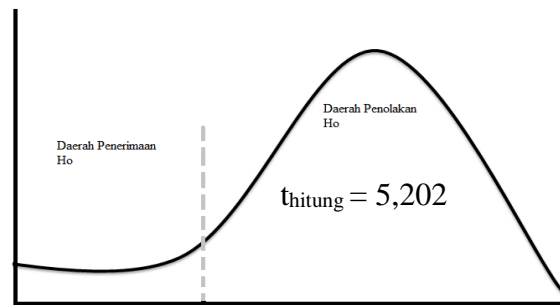
Kriteria uji hipotesis

Jika $t \text{ penelitian} > t \text{ tabel}$, maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika $t \text{ penelitian} < t \text{ tabel}$, maka Ho diterima dan Ha ditolak

Kesimpulan:

Berdasarkan perhitungan, diperoleh angka t penelitian sebesar $5,202 > t$ tabel sebesar 1,980 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya hipotesis keempat “Ada pengaruh signifikan dari Iklim organisasi terhadap kinerja karyawan Bank BPD DIY secara parsial.” **terbukti**.



Gambar 17: Hipotesis Iklim Organisasi terhadap Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016

c. Pengaruh Stres kerja terhadap kepuasan kerja

Hipotesis:

Ho: Ada pengaruh tetapi tidak signifikan dari Stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BPD DIY secara parsial.

Ha: Ada pengaruh signifikan dari dari Stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BPD DIY secara parsial.

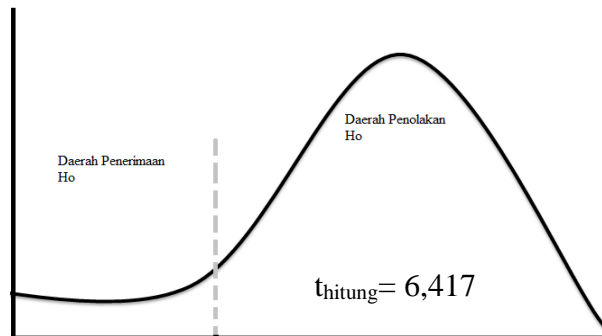
Kriteria uji hipotesis

Jika $t_{\text{penelitian}} > t_{\text{tabel}}$, maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika $t_{\text{penelitian}} < t_{\text{tabel}}$, maka Ho diterima dan Ha ditolak

Kesimpulan:

Berdasarkan perhitungan, diperoleh angka $t_{\text{penelitian}}$ sebesar $6,417 > t_{\text{tabel}}$ sebesar 1,980 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya hipotesis kelima “Ada pengaruh signifikan dari Stres kerja terhadap kinerja karyawan Bank BPD DIY secara parsial.” **terbukti**.



Gambar 18: Hipotesis Stres Kerja terhadap Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016

3. Uji F

Hipotesis:

Ho: Ada pengaruh tetapi tidak signifikan dari Iklim organisasidan Stres kerja terhadap kinerja karyawan Bank BPD DIY secara simultan.

Ha: Ada pengaruh signifikan dari dari Iklim organisasidan Stres kerja terhadap kinerja karyawan Bank BPD DIY secara simultan.

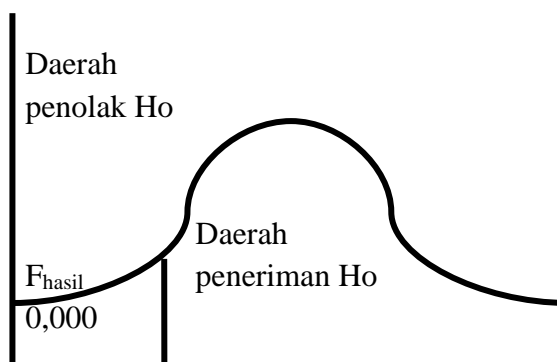
Kriteria:

Jika sig penelitian $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika sig penelitian $> 0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Kesimpulan:

Berdasarkan perhitungan angka signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya hipotesis keenam “Ada pengaruh signifikan dari Iklim organisasidan Stres kerja terhadap kinerja karyawan Bank BPD DIY secara simultan.” **terbukti.**



A

Gambar 19: Hipotesis Iklim Organisasi dan Stres Kerjaterhadap Kinerja
 Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016

4.4.3 Analisis Kepuasan kerja terhadap Kinerja

Tabel 4.35 Regresi Linear Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,601 ^a	,361	,357	,38231	,361	90,938	1	161	,000	1,910

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016 (Lampiran 8, Hal. 187)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variable kepuasan kerja terhadap kinerja dapat dilihat pada Tabel 4.35 di atas. Dari Tabel 4.35 di atas diperoleh hasil R square sebesar 0,357 dan signifikansi F hitung sebesar 0,000.

Tabel 4.36 Regresi Linear Lanjutan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,212	,175		12,642	,000					
Kepuasan Kerja	,449	,047	,601	9,536	,000	,601	,601	,601	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016 (Lampiran 8, Hal. 187)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh model regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,212 + 0,449Z$$

a. Makna Koefisien Regresi

Konstanta pada persamaan regresi yaitu sebesar 2,212 yang dapat diartikan bahwa variabel Kinerja (Y) tanpa dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja (Z) hasilnya konstan sebesar 2,212 satuan.

Koefisien pada variabel kepuasan kerja (Z) sebesar 0,449 yang dapat diartikan adanya pengaruh positif dan variabel kepuasan kerja (Z) terhadap Kinerja (Y). Nilai tersebut juga dapat diartikan setiap kenaikan satu-satuan dari variabel Kepuasan kerja, akan meningkat kinerja sebesar 0,449.

b. Uji Hipotesis

1. Uji t

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja secara parsial digunakan uji t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan angka beta atau *standardized coefficient* dalam tabel *coefficients*.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

Hipotesis:

Ho: Ada pengaruh tetapi tidak signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank BPD DIY secara parsial.

Ha: Ada pengaruh signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank BPD DIY secara parsial.

Berdasarkan tabel, perhitungan t penelitian sebesar 9,536 Taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (DK) dengan ketentuan: $DK=n-2$,

atau $163-2=161$. Dan ketentuan tersebut diperoleh angka t tabel sebesar 1,980

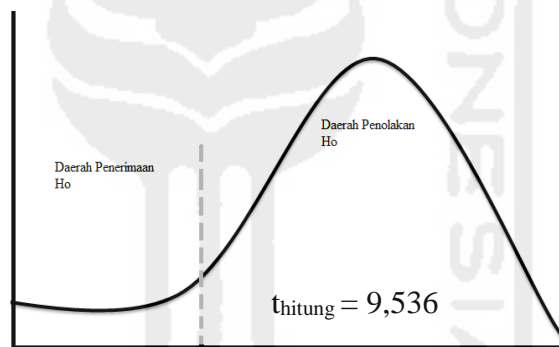
Kriteria uji hipotesis

Jika t penelitian $>$ t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika t penelitian $<$ t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

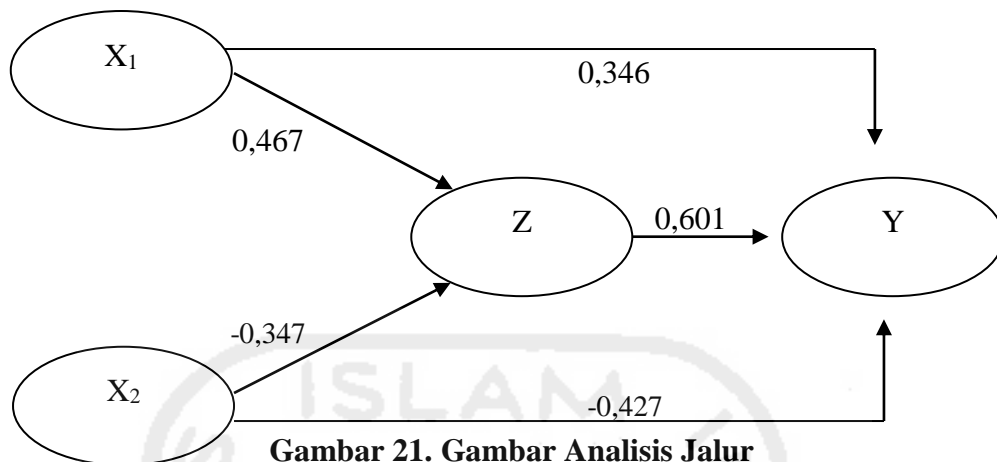
Kesimpulan:

Berdasarkan perhitungan, diperoleh angka t penelitian sebesar $9,536 >$ t tabel sebesar 1,980 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya hipotesis ketujuh “Ada pengaruh signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerjakaryawan Bank BPD DIY secara parsial.” **terbukti.**



Gambar 20: Hipotesis Komitmen Organisasi terhadap Kinerja
Sumber: Data primer diolah, tahun 2016

4.4.4 Analisis Perhitungan Pengaruh Langsung dan Tidak langsung



Gambar 21. Gambar Analisis Jalur

1. Pengaruh Langsung (*Direct Effect* atau DE)
 - a. Pengaruh variabel Iklim organisasional terhadap kepuasan kerja
 $X_1 \rightarrow Z = 0,467$
 - b. Pengaruh variabel Stres kerja terhadap kepuasan kerja
 $X_2 \rightarrow Z = -0,347$
 - c. Pengaruh variabel Iklim organisasi terhadap kinerja
 $X_1 \rightarrow Y = 0,346$
 - d. Pengaruh variabel Stres kerja terhadap kinerja
 $X_2 \rightarrow Y = -0,427$
 - e. Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja
 $Z \rightarrow Y = 0,601$

Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect* atau IE)

- a. Pengaruh variabel Iklim organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja
 $X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,467 \times 0,601) = 0,281$

- b. Pengaruh variabel Stres kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

$$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (-0,347 \times 0,601) = -0,209$$

Rangkuman perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung dari pengaruh Iklim organisasi (X_1), Stres kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z).

Tabel 4.37 Koefisien Jalur

Pengaruh Variabel	Langsung	Tidak langsung	Total
Iklim Organisasi (X_1) → Kepuasan kerja (Z)	0,467	0	0,467
Stres kerja (X_2) → Kepuasan kerja (Z)	-0,347	0	-0,347
Iklim Organisasi (X_1) → Kinerja (Y)	0,346	0,281	0,627
Stres Kerja (X_2) → Kinerja (Y)	-0,427	-0,209	0,636
Kepuasan kerja (Z) → Kinerja (Y)	0,601	0	0,601

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016

Kesimpulan:

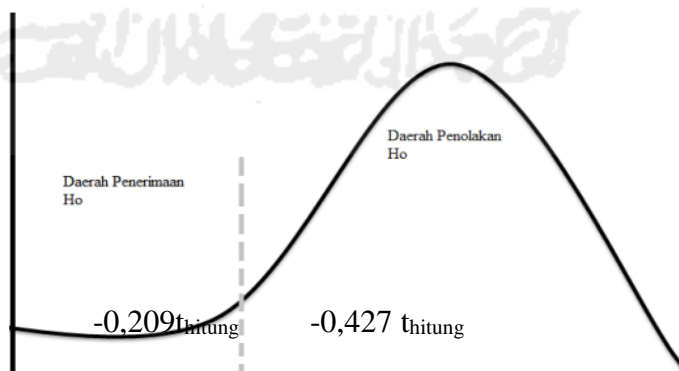
Pengaruh langsung Iklim organisasi terhadap kinerja sebesar 0,346 sedangkan pengaruh tidak langsung Iklim organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebesar 0,281. Dapat disimpulkan bahwa lebih besar pengaruh langsung Iklim organisasi terhadap kinerja dari pada pengaruh tidak langsung iklim organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan Bank BPD DIY. Artinya hipotesis kesembilan “Pengaruh tidak langsung Iklim organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja lebih besar dari pada pengaruh langsung Iklim organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan Bank BPD DIY” **Tidak Terbukti**.



Gambar 22. Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung Iklim Organisasi terhadap Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016

Pengaruh langsung Stres kerja terhadap kinerja $-0,427$ sedangkan pengaruh tidak langsung Stres kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebesar $-0,209$. Dapat disimpulkan bahwa lebih besar pengaruh tidak langsung Stres kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan Bank BPD DIY. Artinya hipotesis kesepuluh “Pengaruh tidak langsung Stres kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja lebih besar dari pada pengaruh secara langsung Stres kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan Bank BPD DIY” **Terbukti.**



Gambar 23. Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung Stres Kerja terhadap Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2016

4.5 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Tabel 4.38 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

H1:	Ada pengaruh yang signifikan dari Iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pada Bank BPD DIY secara parsial.	Terbukti
H2:	Ada pengaruh yang signifikan dari Stres kerja terhadap kepuasan kerja pada Bank BPD DIY secara parsial.	Terbukti
H3:	Ada pengaruh yang signifikan dari Iklim organisasi dan Stres kerja terhadap kepuasan kerja pada Bank BPD DIY secara simultan.	Terbukti
H4:	Ada pengaruh yang signifikan dari Iklim organisasi terhadap kinerja pada Bank BPD DIY secara parsial.	Terbukti
H5:	Ada pengaruh yang signifikan dari Stres kerja terhadap kinerja pada Bank BPD DIY secara parsial.	Terbukti
H6:	Ada pengaruh yang signifikan dari Iklim organisasi dan Stres kerja terhadap kinerja pada Bank BPD DIY secara simultan.	Terbukti
H7:	Ada pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja pada Bank BPD DIY secara parsial.	Terbukti
H8:	Diduga ada pengaruh tidak langsung Iklim organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar, dari pada pengaruh langsung Iklim organisasi terhadap kinerja karyawan Bank BPD DIY.	Tidak Terbukti
H9:	Diduga ada pengaruh tidak langsung Stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar, dari pada pengaruh langsung Stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BPD DIY.	Terbukti

4.6 Pembahasan

Penelitian ini terdiri dari 163 responden yang merupakan karyawan di Kantor Pusat Bank BPD DIY. Mayoritas responden dalam penelitian ini yaitu responden yang berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 77,9%. Berdasarkan segi usia, mayoritas responden berusia 35-39 tahun yaitu sebanyak 38,0%. Menurut pendidikan, mayoritas responden berpendidikan sarjana yaitu sebanyak 62,0% dan menurut status karyawan yaitu karyawan tetap sebesar 85,9%. Responden ini terdiri dari berbagai jabatan divisi yaitu divisi administrasi dan keuangan, MR dan kepatuhan, perencanaan dan pengembangan, perkreditan, SDM dan

umum, teknologi informasi, trisuri, satuan pengawasan intern, dan unit usaha syariah.

Persepsi karyawan Bank BPD DIY tentang iklim organisasi dan stres kerja, kinerja, dan kepuasan kerja sudah cukup baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata masing-masing variabel, yaitu pada variabel iklim organisasi memiliki nilai rata-rata 3,75 yang dapat diartikan adanya kecenderungan jawaban netral dan setuju mengenai variabel ini. Pada variabel stres kerja memiliki nilai rata-rata 2,72 yang dapat diartikan adanya kecenderungan jawaban netral dan tidak setuju mengenai variabel ini, sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan pada umumnya tidak memiliki stres kerja yang tinggi. Pada variabel kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata 3,66 yang dapat diartikan adanya kecenderungan jawaban netral dan setuju mengenai variabel ini, sehingga dapat diartikan adanya penilaian kepuasan kerja yang cukup tinggi pada karyawan. Pada variabel kinerja memiliki nilai rata-rata 3,86 yang dapat diartikan adanya kecenderungan jawaban netral dan setuju pada variabel kinerja, artinya adanya penilaian kinerja yang sudah baik pada karyawan Bank BPD DIY.

4.6.1 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, **terbukti**. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung 7,344 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien hasil regresi yaitu 0,541 yang dapat diartikan adanya pengaruh positif dari iklim organisasi. Artinya, semakin baik iklim kerja dalam perusahaan yang dalam hal ini adalah Bank Pusat BPD DIY, maka kepuasan kerja karyawan juga akan semakin tinggi. Nilai koefisien tersebut juga dapat

diartikan adanya peningkatan sebesar 0,541 dari kepuasan kerja setiap kenaikan satu-satuan dari variabel iklim organisasi.

Menurut Owens (Kusumaningtyas, 2013) mendefinisikan iklim organisasi sebagai studi persepsi individu mengenai berbagai aspek lingkungan organisasinya. Jika karyawan menilai situasi lingkungannya selama bekerja pada Bank BPD kondusif pada berbagai aspek maka adanya rasa nyaman dalam bekerja sehingga menimbulkan kepuasan karyawan dalam bekerja. Misalnya, karyawan yang menilai dalam bekerja, karyawan memperoleh kebebasan dalam mengambil keputusan, karyawan juga mampu menyelesaikan tanggungjawabnya sendiri, tentunya karyawan merasa nyaman dan senang dalam bekerja. Hal inilah yang mendorong dengan adanya iklim organisasi yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Wibisono (2011) yang menyatakan adanya pengaruh Iklim organisasi dengan kepuasan kerja. Lingkungan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi orang-orang dalam organisasi, dimana hal itu selanjutnya akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Atau dengan kata lain iklim organisasi yang kondusif tentunya akan diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan.

4.6.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, **terbukti**. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung -5,455 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien hasil regresi yaitu -0,226 yang dapat diartikan adanya pengaruh negatif dari stres kerja. Artinya, semakin tinggi stres kerja karyawan dalam

bekerja maka kepuasan kerja karyawan akan semakin rendah atau menurun. Nilai koefisien tersebut juga dapat diartikan adanya penurunan sebesar 0,226 dari kepuasan kerja setiap kenaikan satu-satuan dari variabel stres kerja.

Stres kerja adalah suatu perasaan tertekan akan suatu permasalahan yang sedang dihadapi akan tetapi tidak mampu untuk diselesaikan. Siagian (1995:140) mendefinisikan stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres kerja dalam penelitian ini diukur berdasarkan tiga hal yaitu gejala fisik, tingkah laku, dan gejala ditempat kerja. Karyawan yang memiliki adanya gejala fisik yang tidak baik seperti letih, tidak fokus dalam bekerja, mudah gelisah, ataupun pusing saat bekerja menunjukkan adanya rasa tidak nyaman dalam bekerja. Hal ini akan mendorong karyawan untuk merasa tidak ingin mengerjakan tanggungjawabnya sehingga adanya kepuasan kerja yang rendah. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Tunjungsari (2011) yang menemukan adanya pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Dalam kondisi stres yang tidak terlalu tinggi sehingga masih dapat diantisipasi dengan melakukan pekerjaan yang lebih baik dan menyebabkan karyawan tetap merasa puas akan hasil pekerjaannya.

4.6.3 Pengaruh Iklim Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Iklim organisasi dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara simultan, **terbukti**. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung 74,722 dan signifikansi 0,000. Hasil pada *adjusted r square* menunjukkan nilai 0,476 yang dapat diartikan iklim organisasi dan stres kerja

mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 47,6 % dan sebesar 52,4% kepuasan kerja dipengaruhi oleh lainnya.

Karyawan yang memiliki penilaian pada iklim organisasi dan stres kerja secara bersama-sama dapat memberikan pengaruh pada kepuasan kerja. Iklim organisasi terdiri dari beberapa faktor yaitu struktur, standar, tanggungjawab, penghargaan, dukungan dan komitmen. Pada variabel stres kerja diukur berdasarkan tiga hal yaitu gejala fisik, tingkah laku, dan gejala ditempat kerja. Adanya pengaruh secara bersama-sama dari iklim organisasi dan stres kerja dapat menurunkan atau meningkatkan kepuasan kerja. Misalnya, karyawan memiliki penilaian iklim kerja yang baik seperti adanya penghargaan atau pemberian yang diberikan perusahaan pada karyawan dan pada saat yang sama karyawan memiliki kenyamanan dalam bekerja artinya karyawan tidak memiliki stress kerja yang berlebihan. Kondisi karyawan tersebut mendukung untuk memberikan yang terbaik dan rasa nyaman dalam bekerja sehingga meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja.

Pada kemungkinan lain misalnya, karyawan yang memiliki penilaian pada iklim organisasi di tempat kerja yang baik namun karyawan tersebut memiliki stres kerja yang tinggi, tentunya hal ini akan memberikan kepuasan kerja yang tidak optimal. Oleh karena itu, untuk mendapatkan kepuasan kerja karyawan yang maksimum dapat dilakukan dengan meningkatkan iklim organisasi dan mengurangi stres kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riyadi (2015) yang mengatakan ada hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja. Semakin tinggi iklim organisasi seseorang

maka semakin tinggi pula kepuasan kerja, sebaliknya semakin rendah iklim organisasi maka semakin rendah pula kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wibowo, et al (2015) yang mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi stres yang dialami karyawan maka semakin rendah kepuasan yang dimiliki.

4.6.4 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja

Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, **terbukti**. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung 5,202 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien hasil regresi yaitu 0,300 yang dapat diartikan adanya pengaruh positif dari iklim organisasi. Artinya, semakin baik iklim kerja pada Bank Pusat BPD DIY, maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi. Nilai koefisien tersebut juga dapat diartikan adanya peningkatan sebesar 0,300 dari kinerja setiap kenaikan satu-satuan dari variabel iklim organisasi.

Iklim organisasi yang baik adalah organisasi yang memiliki iklim yang didukung oleh kepribadian karyawan yang baik dan persepsi mereka terhadap prosedur organisasi (Davis dalam Karundeng 2013). Iklim organisasi mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Iklim organisasi mengakibatkan munculnya pola lingkungan yang memunculkan motivasi serta fokus pada persepsi yang masuk akal dan berimbang pada pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Karyawan yang memiliki iklim organisasi yang tinggi yaitu misalnya karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan menunjukkan adanya rasa bangga dan senang bekerja pada perusahaan sehingga hal ini akan

mendorong karyawan untuk dapat bekerja secara maksimal dan memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

Hal ini diperkuat oleh hasil Penelitian Maulidani (2013) menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSP Nasari cabang Bandung. Dengan kata lain semakin baik iklim organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai.

4.6.5 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, **terbukti**. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $-6,417$ dan signifikansi $0,000$. Nilai koefisien hasil regresi yaitu $-0,208$ yang dapat diartikan adanya pengaruh negatif dari stres kerja. Artinya, semakin tinggi stres kerja karyawan dalam bekerja maka kinerja karyawan akan semakin rendah atau menurun. Nilai koefisien tersebut juga dapat diartikan adanya penurunan sebesar $0,208$ dari kinerja setiap kenaikan satu-satuan dari variabel stres kerja.

Stres kerja dapat menurunkan kinerja karyawan. Stress kerja dapat mengganggu kinerja karyawan dalam konsentrasi dalam kinerja. Hal ini diperkuat oleh Hurrell (Mauli 2012) menyebutkan bahwa stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari diri seseorang.

Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Mauli (2012) yang menunjukkan bahwa semakin tinggi stres maka akan semakin menurun kinerja, hanya saja besar pengaruhnya tidak signifikan terhadap kinerja dosen Politeknik Negeri Bengkalis. Menurut Mangkunegara (Yuliawan 2012) stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Didalam kondisi seperti itu mengakibatkan penurunan kinerja, hal tersebut harus dapat diantisipasi dengan mengendalikan stres secara baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Noviansyah (2012) yang menyatakan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja.

4.6.6 Pengaruh Iklim Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja

Iklim organisasi dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara simultan, **terbukti**. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung 61,324 dan signifikansi 0,000. Hasil pada *adjusted r square* menunjukkan nilai 0,427 yang dapat diartikan iklim organisasi dan stres kerja mempengaruhi kinerja sebesar 42,7 % dan sebesar 57,3% kinerja dipengaruhi oleh lainnya.

Salah satu ukuran iklim organisasi adalah pada aspek penghargaan yang diperoleh karyawan. Penghargaan (*recognition*) mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik. Selain itu, karyawan juga memiliki penilaian yang baik pada aspek iklim organisasi lainnya sehingga menunjukkan adanya kondisi yang baik atau mendukung karyawan untuk bekerja. Pada saat yang sama pula, karyawan juga bekerja dengan nyaman sehingga tidak mengalami stres kerja yang tinggi. Adanya iklim organisasi yang baik dan stres kerja yang rendah akan mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rofiatun dan Masluri (2011) yang mengatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh

terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan peningkatan iklim organisasi dalam pelaksanaan pekerjaan dengan melakukan perbaikan struktur, standar kerja, tanggung jawab, penghargaan, dukungan organisasi serta komitmen pegawai yang baik dapat menunjang kinerja pendidik untuk dapat lebih bekerjasama dengan rekan sekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi, et al (2014) yang mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja yang tinggi dapat memicu penurunan kinerja karyawan sebaliknya jika karyawan mengalami stres kerja yang rendah akan memicu kenaikan kinerja karyawan

4.6.7 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, **terbukti**. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung 9,536 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien hasil regresi yaitu 0,449 yang dapat diartikan adanya pengaruh positif dari kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan dalam bekerja maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Nilai koefisien tersebut juga dapat diartikan adanya peningkatan sebesar 0,449 dari kinerja setiap kenaikan satu-satuan dari variabel kepuasan kerja. Hasil pada *adjusted r square* menunjukkan nilai 0,357 yang dapat diartikan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja sebesar 35,7 % dan sebesar 64,3% kinerja dipengaruhi oleh lainnya.

Kepuasan kerja yang terjamin menimbulkan rasa yang menyenangkan dalam bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal. Agar kepuasan terus terjamin organisasi harus memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka. Dengan adanya timbal

balik antara karyawan dan organisasi akan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan dan memberikan keuntungan bagi organisasi untuk terus berkembang.

Hal ini diperkuat oleh Kristianto (2013) hasil Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Jadi, kinerja perawat RSUD Tugurejo semakin baik apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh perawat semakin baik.

4.6.8 Perbandingan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Iklim Organisasi Terhadap Kinerja

Besarnya koefisien regresi hasil pengaruh langsung iklim organisasi terhadap kinerja yaitu 0,346 sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung memberikan hasil nilai koefisien 0,208. Hal ini menunjukkan pengaruh langsung variabel iklim organisasi terhadap kinerja secara langsung lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung iklim organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. **Tidak Terbukti**

Menurut Tagiur dan Litwin dalam (Wirawan, 2007:121) iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Variabel kepuasan dapat menjadi variabel intervening antar iklim organisasi dan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi namun memiliki yang rendah akan menurunkan kinerja karyawan. Namun, jika

karyawan memiliki iklim organisasi yang tinggi dan memiliki kepuasan tinggi tentu juga akan meningkatkan kinerja karyawan

Menurut Steers (Soegihartono, 2012) mengartikan kinerja sebagai kesuksesan yang dicapai individu dalam melakukan pekerjaannya, dimana ukuran kesuksesan yang dicapai dapat disamakan dengan individu lain. Kesuksesan yang dicapai oleh individu adalah berdasarkan ukuran yang berlaku dan disesuaikan dengan jenis pekerjaannya.

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja lebih besar daripada melalui variabel kepuasan atau secara tidak langsung. Hal ini karena iklim organisasi merupakan kepribadian karyawan yang baik dan persepsi mereka terhadap prosedur organisasi secara langsung yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan kata lain kinerja karyawan sangat ditentukan oleh iklim organisasi. Apabila ingin meningkatkan kinerja karyawan maka iklim organisasi ditingkatkan terlebih dahulu, dengan cara dukungan antar rekan kerja, penghargaan yang sesuai, struktur yang jelas, standar-standar kerja yang sesuai dan komitmen, dengan cara tersebut maka kinerja akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh karundeng (2013) yang mengatakan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini bahwa iklim organisasi merupakan faktor dominan penentu kinerja karyawan, atau dengan kata lain kinerja karyawan sangat ditentukan oleh iklim organisasi

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayudiarini (2011) yang mengatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh

terhadap kepuasan. Dengan kata lain iklim organisasi yang tinggi atau baik maka kepuasan kerja akan tinggi.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Larini (2013) yang mengatakan bahwa kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja. Dengan kata lain ketika karyawan merasa puas maka kinerja pun akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanty (2012) yang mengatakan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain peningkatan iklim organisasi tidak diikuti peningkatan tingkat kepuasan kerja karyawan yang berarti.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Subakty (2013) yang mengatakan bahwa tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, jadi tidak berpengaruhnya kepuasan kerja terhadap kinerja di Cafe X Bogor ini disebabkan rendahnya gaji dan tunjangan serta tidak adanya insentif dan tidak adanya peluang karier dan promosi jabatan.

4.6.9 Perbandingan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Stres Kerja Terhadap Kinerja

Besarnya koefisien regresi hasil pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja yaitu $-0,427$ sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung memberikan hasil nilai koefisien $-0,257$. Hal ini menunjukkan pengaruh langsung variabel stres kerja terhadap kinerja secara langsung lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. **Terbukti**

Stres kerja yang tinggi didalam suatu pekerjaan sangat tidak nyaman dalam pelaksanaan kerja yang berimbas terhadap penurunan kinerja karena salah satu faktornya gejala fisik, tingkah laku, dan gejala ditempat kerja. Agar kinerja karyawan semakin membaik organisasi atau perusahaan harus mengevaluasi stres kerja dalam organisasi atau perusahaan, salah satunya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi kinerja secara maksimal salah satunya kondisi kerja yang nyaman, penghargaan yang sesuai diberikan perusahaan hal ini berujung terhadap penurunan stres kerja.

Stres kerja adalah suatu perasaan tertekan akan suatu permasalahan yang sedang dihadapi akan tetapi tidak mampu untuk diselesaikan. Siagian (1995:140) mendefinisikan stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Tukimin (2014) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Stres kerja yang tinggi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena kepuasan kerja akan menurun sebaliknya jika stres kerja rendah maka akan kepuasan kerja akan meningkat

Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Chandraningtyas, at. al (2012) menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Peningkatan kepuasa kerja maka akan meningkatnya kinerja karyawan

Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Astianto dan Suprihhadi (2014) menunjukkan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi stres kerja maka kinerja akan menurun dan sebalik stres kerja menurun maka kinerja akan meningkat.

Hasil penelitian ini memberikan penemuan bahwa terdapat pengaruh iklim organisasi dan stress kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan baik secara parsial dan simultan. Selain itu, terdapat pula pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan beberapa kontribusi diantaranya yaitu pertama bagi perusahaan, bahwa pimpinan melalui penelitian ini mampu mengetahui bagaimana iklim organisasi di perusahaan. Pada variabel tersebut dapat diketahui bahwa aspek penghargaan yang diterima oleh karyawan masih lebih rendah dari aspek lainnya. Pada variabel stres kerja dapat dikatakan bahwa aspek gejala fisik memiliki pengaruh paling dominan dibandingkan dengan indikator lainnya, sehingga dalam hal ini pimpinan dapat mengetahui bagaimana tingkat stres karyawan.

Adanya pengaruh Iklim organisasi dengan kepuasan kerja pada penelitian ini memberikan hasil yang sama pada penelitian Wibisono (2011). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Wibisono (2011) yaitu pada penelitian ini menggunakan variabel penelitian yang lebih kompleks yaitu iklim organisasi, stress kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja sedangkan pada penelitian Wibisono (2011) hanya menganalisis bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini juga memiliki kesamaan dengan penelitian yang telah dilakukan Tunjungsari (2011) yang menemukan adanya pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan peneliti dan penelitian Tunjungsari (2011) memiliki perbedaan pada lokasi yang digunakan dalam penelitian sedangkan variabel dan hasil penelitian ini memiliki kesamaan.

Penelitian ini memberikan hasil yang sama dengan penelitian Maulidani (2013) menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSP Nasari cabang Bandung. Penelitian yang dilakukan peneliti dan penelitian Maulidani (2013) memiliki perbedaan pada lokasi yang digunakan dalam penelitian sedangkan variabel dan hasil penelitian ini memiliki kesamaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Noviansyah (2012) yang menyatakan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis sama-sama menggunakan variabel stres dan kinerja. Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian penulis adalah tempat penelitian dan variabel yang peneliti gunakan tidak hanya stres kerja dan kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan Bank BPD DIY, maka di temukan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

2. Terdapat pengaruh yang signifikan dari iklim organisasi terhadap kepuasan kerja secara parsial
3. Terdapat pengaruh yang signifikan dari stres kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial
4. Terdapat pengaruh yang signifikan dari iklim organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja secara simultan
5. Terdapat pengaruh yang signifikan dari iklim organisasi terhadap kinerja secara parsial
6. Terdapat pengaruh yang signifikan dari stres kerja terhadap kinerja secara parsial.
7. Terdapat pengaruh yang signifikan dari iklim organisasi dan stres kerja terhadap kinerja secara simultan.
8. Terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja secara parsial.
9. Pengaruh langsung iklim organisasi terhadap kinerja karyawan lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung iklim organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

10. Pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, adapun saran untuk Bank BPD DIY, yaitu:

1. Pimpinan Bank BPD DIY

Pimpinan atau pihak terkait lebih memperhatikan pekerjaan dan tanggung jawab setiap karyawan, memperhatikan hak dan kewajiban yang berhak diperoleh karyawan semisal gaji, promosi jabatan, dan atasan yang bertanggung jawab. Adanya pemberian yang setimpal dengan apa yang sudah dikerjakan karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, dalam penelitian ini menunjukkan adanya stres kerja yang mampu mengurangi kinerja dan kepuasan kerja, sehingga pimpinan dapat memberikan pelatihan secara berkala bagi karyawan untuk dapat memajemen stres sehingga dapat memberikan kinerja yang optimal pada perusahaan. Bank BPD DIY harus mengelola kepuasan kerja dengan baik supaya karyawan tetap bertahan dan setia terhadap organisasi

2. Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat menganalisis penelitian lebih mendalam dengan melihat pengaruh berbagai variabel sehingga diperoleh analisis yang lebih kompleks. Selanjutnya, peneliti dapat menggunakan metode

analisis seperti analisis SEM untuk dapat mengetahui pengaruh antar variabel tersebut.



DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, N. (2013), Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Karyawan Bagian Produksi PT. Longvin Indonesia Sukabumi Jawa Barat
- Astianto dan Suprihhadi. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya, *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*. 3(7)
- Ayudiarini, N. (2011), Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja
- Azwar, Saifuddin. (2001). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Chandraningtyas, et al. (2011) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional (Studi pada Karyawan PT. Kusuma Karya Persada yang Outsourcing di PT. Sasa Inti Probolinggo), *Jurnal Profit*. 6(2)
- Dewi, et al. (2014). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada bagian Tenaga Penjualan UD. Surya Raditya Negara. *E-Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*. 2
- Dewi dan Netra. (2015). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Matahari Bungalow Restaurant and Spa Legian Kuta-Bali. *E-Jurnal manajemen unud*. 4(7).
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFY-Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 8, Jakarta, PT Bumi Aksara

- Istijanto. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Karundeng. (2013). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado. *ejournal.unsrat*. 2(3)
- Kristianto, D. et al. (2013), Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada RSUD Tugurejo Semarang)
- Kusmaningtyas, A. (2013), Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Persada Jaya Indonesia di Kabupaten Sidoarjo, 4 (1)
- Maulidani, F. (2013), Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Nasari Cabang Bandung, *Jurnal Digital Library Unikom*
- Mauli, T. At al. (2012), Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dosen Politeknik Negeri Bengkalis), *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1 (1)
- Nastiti. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Batik Brotoseno Sragen.
- Noviansyah dan Zanaidah, (2011), Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja, *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 9 (18)
- Nugroho, B. (2005), *Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*, Yogyakarta: Penerbit Andi
- Putri dan Latrini. (2013). Pengaruh kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sektor Publik, Dengan *In-role Performance* Dan *Innovative Performance* Sebagai Variabel Mediasi. *E-jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. 5(3)
- Rachmawati, Ike Kusdyah. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi
- Rego. (2014). Pengaruh Imbalan, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Agung dan Kejaksaan Distrik Dili. *E-jurnal ekonomi dan bisnis Universitas Udayana*. 3(10).
- Rivai, V (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Riyadi. (2015). Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja. *Eprint.ums*
- Robbins, Stephen. (2002). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Robbins, Stephen. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Rofiatun dan Masluri. (2011). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi Motivasi pada Dinas-dinas di Kabupaten Kudus, 5(1).
- Siagian, Sondang.(1995). *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta:Bumi Aksara
- Situmorang, S H. (2010). *Aplikasi Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis* . Medan: USU Press.
- Soegihartono, A. (2012). Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen (di PT Alam Kayu Sakti Semarang), *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 3 (1)
- Subakty. (2013). Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Cafe X Bogor, *Binus Business Review*, 4(2)
- Sugiyono. (2005). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2007). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : CV. Alfabeta
- Sumarsono, Sonny. (2004). *Metode Riset Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta : Graha Ilmu
- Sullaida. (2010), Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan di PT. PLN cabang Lhoksumawe, *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 8 (3)
- Susanty. (2012), Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan pada Universitas Terbuka, *Jurnal organisasi dan manajemen*, 8(2)
- Tunjungsari, P. (2011), Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Pesero) Bandung, *Jurnal Universitas Komputer Indonesia*, 1 (1)

- Tukimin. (2014). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pertanian Sumatra Utara. 15(1).
- Umar, Husein. (2013). Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Wibisono. (2011). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja (Studi tentang Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Turen di Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen* . 9(3)
- Wibowo, et al. (2015) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Karyawan. E-jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. 4(2)
- Wirawan (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Yehezkiel, et al. (2013). Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pada UPTD Pengembangan Produktivitas Daerah Disnakertrans Provinsi Kalimantan Timur, *Ejurnal Administrative revorm*, 1 (3)
- Yuliawan. (2012). Pengaruh Stres dan Konflik Terhadap Kinerja Pada PT. Pindad Bandung, *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 2 (1)



Lampiran 1:
Kuesioner Penelitian

Kepada Yth. Responden Penelitian

Karyawan Kantor Pusat Bank BPD DIY Yogyakarta

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah mahasiswa Universitas Islam Indonesia

Nama : Anggoro Cahyo Raharjo

NIM : 11311451

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Dalam rangka mencari data guna menyusun skripsi dengan judul “Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Hubungan Pengaruh Iklim Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pusat Bank BPD DIY Yogyakarta”, maka saya mohon bantuan serta kesediaannya Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini hanya bertujuan untuk kepentingan penelitian dan tidak disajikan ke pihak luar, serta kerahasiaan dalam mengisi kuesioner ini terjamin sepenuhnya. Oleh karena itu saya berharap jawaban yang saudara/i berikan dengan jujur dan terbuka akan sangat membantu dalam penelitian ini. Atas partisipasi dan kesediaan Saudara/i dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Anggoro Cahyo Raharjo

IDENTITAS RESPONDEN

Untuk kelengkapan data penelitian, kami mohon Bapak/Ibu/Saudara/Saudari mengisi data dibawah ini

1. Nama Responden :
.....
2. Jenis Kelamin : Pria / Wanita
3. Usia :
 - a. Kurang 24 Tahun
 - b. 25 Tahun – 29 Tahun
 - c. 30 Tahun – 34 Tahun
 - d. 35 Tahun – 39 Tahun
 - e. 40 Tahun – 44 Tahun
 - f. 45 Tahun – 49 Tahun
 - g. Lebih 50 Tahun
4. Status Perkawinan : Kawin / Tidak Kawin
5. Pendidikan terakhir :
 - a. SLTA
 - b. Diploma (D1)
 - c. Diploma (D2)
 - d. Diploma (D3)
 - e. Sarjana (S1)
 - f. Sarjana (S2)
 - g. Sarjana (S3)
6. Status Karyawan : Karyawan Tetap / Karyawan Kontrak
7. Jabatan Divisi/SPI/Desk :
 - a. Desk Administrasi dan Keuangan
 - b. Divisi MR & Kepatuhan

- c. Divisi Perencanaan & Pengembangan
 - d. Divisi Perkreditan
 - e. Divisi SDM & Umum
 - f. Divisi Teknologi Informasi
 - g. Divisi Trisuri
 - h. Satuan Pengawasan Intern
 - i. Unit Usaha Syariah
8. Lama bekerja : a. Kurang dari 3 Tahun
- b. 3 Tahun – 7 Tahun
 - c. 8 Tahun – 12 Tahun
 - d. Lebih dari 12 Tahun
9. Penghasilan : a. Kurang dari Rp.2.000.000
- b. Rp.2.100.000 – Rp.7.000.000
 - c. Rp.7.100.000 – Rp.12.000.000
 - d. Rp.12.100.000 – Rp.17.000.000
 - e. Rp.17.100.000 – Rp. 22.000.000
 - f. Lebih dari Rp. 22.000.000

PETUNJUK PENGISIAN

Lingkari angka pada kolom penilaian yang sesuai dengan pilihan Anda!

5 = Sangat setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Netral (N)

2 = Tidak setuju (TS)

1 = Sangat tidak setuju (STS)

Contoh :

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Pekerjaan dilakukan sesuai dengan kemampuan	5	4	3	2	1

A. Iklim Organisasi

Petunjuk Pengisian

Lingkari angka pada kolom penilaian pada jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut:

SS = Sangat Setuju (5)

S = Setuju (4)

N = Netral (3)

TS = Tidak Setuju (2)

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
Struktur						
A1	Lingkungan kerja mendukung untuk berkinerja lebih baik	5	4	3	2	1
A2	Uraian tugas didefinisikan dengan jelas	5	4	3	2	1
A3	Anggota tim berfungsi dengan baik	5	4	3	2	1
A4	Kebijakan organisasi yang diterapkan	5	4	3	2	1
Standar-standar						
A5	Adanya standar kinerja yang tinggi dalam organisasi	5	4	3	2	1
A6	Merasa bangga terhadap kinerja dalam organisasi	5	4	3	2	1
A7	Adanya tekanan dalam bekerja untuk memperbaiki kinerja individu	5	4	3	2	1
A8	Adanya tekanan dalam bekerja untuk memperbaiki kinerja kelompok	5	4	3	2	1
Tanggung jawab						
A9	Memperoleh kebebasan dalam mengambil keputusan	5	4	3	2	1
A10	Mampu menyelesaikan masalahnya sendiri	5	4	3	2	1
A11	Mampu bekerja secara mandiri	5	4	3	2	1
A12	Kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai tanggung jawab	5	4	3	2	1
Penghargaan						
A13	Perusahaan memberikan penghargaan secara adil	5	4	3	2	1
A14	Sistem promosi membantu karyawan untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi	5	4	3	2	1
A15	Ada pemberian penghargaan sesuai dengan prestasi kerja	5	4	3	2	1
A16	Ada pemberian penghargaan atas dasar dedikasi kepada perusahaan	5	4	3	2	1
A17	Ada penghargaan yang diberikan sesuai dengan kontribusi dalam bekerja	5	4	3	2	1

Dukungan						
A18	Bersedia membantu rekan kerja yang dalam kesulitan	5	4	3	2	1
A19	Atasan membantu bawahan dalam kesulitan	5	4	3	2	1
A20	Saling menghargai satu sama lain	5	4	3	2	1
A21	Ada interaksi sesama atasan	5	4	3	2	1
A22	Ada interaksi sesama rekan kerja	5	4	3	2	1
A23	Ada ketersediaan bekerja secara kelompok	5	4	3	2	1
A24	Ada keterlibatan tim dalam hal kerja sama	5	4	3	2	1
Komitmen						
A25	Ada rasa nyaman terhadap organisasi	5	4	3	2	1
A26	Ada rasa bangga menjadi bagian organisasi	5	4	3	2	1
A27	Masalah organisasi masalah karyawan juga	5	4	3	2	1
A28	Ada rasa suka duka dalam organisasi	5	4	3	2	1
A29	Ada kesadaran dalam diri bahwa komitmen adalah hal yang harus dilakukan	5	4	3	2	1

B. Stres Kerja

Petunjuk Pengisian

Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut:

SS = Sangat Setuju (5)

S = Setuju (4)

N = Netral (3)

TS = Tidak Setuju (2)

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
Gejala fisik						
B1	Muncul rasa letih pada tubuh	5	4	3	2	1
B2	Tidak fokus dalam bekerja	5	4	3	2	1
B3	Ada perasaan mudah gelisah	5	4	3	2	1
B4	Terdapat rasa sakit pada kepala	5	4	3	2	1
Tingkah laku						
B5	Perasaan yang tidak stabil	5	4	3	2	1
B6	Kesulitan dalam berkonsentrasi	5	4	3	2	1
B7	Tidak dapat berfikir jernih	5	4	3	2	1
B8	Merasa kehilangan semangat bekerja	5	4	3	2	1
Gejala ditempat kerja						
B9	Kepuasan kerja menjadi rendah	5	4	3	2	1
B10	Prestasi kerja mengalami penurunan	5	4	3	2	1
B11	Semangat kerja mengalami penurunan	5	4	3	2	1
B12	Pengambilan keputusan menjadi yang tidak tepat	5	4	3	2	1
B13	Kemampuan berinovasi mengalami penurunan	5	4	3	2	1
B14	Daya imajinasi mengalami penurunan	5	4	3	2	1

B15	Kreativitas mengalami penurunan	5	4	3	2	1
-----	---------------------------------	---	---	---	---	---

C. Kepuasan Kerja

Petunjuk Pengisian

Lingkari angka pada kolom penilaian pada jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut:

SB = Sangat Baik (5)

B = Baik (4)

C = Cukup (3)

K = Kurang (2)

SK = Sangat Kurang (1)

No.	Pertanyaan	SB	B	C	K	SK
Kerja yang menantang						
C1	Kemampuan dalam menyelesaikan tugas	5	4	3	2	1
C2	Keterampilan dalam menyelesaikan tugas	5	4	3	2	1
C3	Keberagaman pekerjaan yang dapat diselesaikan	5	4	3	2	1
C4	Tingkat kebebasan dalam menyelesaikan tugas	5	4	3	2	1
C5	Kesempatan memberikan umpan balik pada pimpinan	5	4	3	2	1
Penghargaan yang sesuai						
C6	Keadilan sistem pembayaran	5	4	3	2	1
C7	Pemenuhan harapan sistem pembayaran yang sesuai	5	4	3	2	1
C8	Keadilan kebijakan promosi	5	4	3	2	1
C9	Kesempatan promosi yang diberikan	5	4	3	2	1
Kondisi kerja yang mendukung						
C10	Kenyamanan dilingkungan kerja	5	4	3	2	1
C11	Kebersihan dilingkungan kerja	5	4	3	2	1
C12	Kerapian lingkungan kerja	5	4	3	2	1
C13	Ketenangan dilingkungan kerja	5	4	3	2	1
C14	Fasilitas yang memadai dilingkungan kerja	5	4	3	2	1
C15	Kemudahan karyawan menyelesaikan pekerjaan	5	4	3	2	1
Kolega yang suportif						
C16	Keramahan rekan kerja	5	4	3	2	1
C17	Kejujuran rekan kerja	5	4	3	2	1
C18	Empati rekan kerja	5	4	3	2	1
C19	Motivasi yang diberikan rekan kerja	5	4	3	2	1

D. Kinerja

Petunjuk Pengisian

Lingkari angka pada kolom penilaian pada jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut:

ST = Sangat Tinggi (5)

T = Tinggi (4)

N = Netral (3)

R = Rendah (2)

SR = Sangat Rendah (1)

No	Pertanyaan	ST	T	N	R	SR
<i>Quantity of work</i>						
D1	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	5	4	3	2	1
D2	Kemampuan mencapai tingkat standar kerja perusahaan	5	4	3	2	1
D3	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan	5	4	3	2	1
<i>Quality of work</i>						
D4	Kemampuan persyaratan untuk bekerja	5	4	3	2	1
D5	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditentukan	5	4	3	2	1
D6	Ketelitian dalam bekerja	5	4	3	2	1
D7	Kemampuan menjaga mutu pekerjaan	5	4	3	2	1
<i>Job knowledge</i>						
D8	Kemampuan memahami pekerjaan dengan jelas	5	4	3	2	1
D9	Kemampuan memahami pekerjaan yang diberikan oleh atasan	5	4	3	2	1
D10	Keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan	5	4	3	2	1
D11	Kemampuan menggunakan wawasan yang luas dalam bekerja	5	4	3	2	1
<i>Creativeness</i>						
D12	Kemampuan menciptakan situasi kerja yang berbeda dalam perusahaan	5	4	3	2	1
D13	Kemampuan memberikan ide atau gagasan dalam forum/rapat	5	4	3	2	1
D14	Kemampuan menyelesaikan masalah yang muncul dalam perusahaan	5	4	3	2	1
<i>Cooperation</i>						
D15	Kesediaan bekerja sama dengan karyawan lain	5	4	3	2	1
D16	Kemampuan bekerja sama dengan karyawan lain	5	4	3	2	1
D17	Kemampuan untuk mengimbangi keterampilan karyawan lain	5	4	3	2	1

D18	Kesediaan untuk berbagi keterampilan dengan karyawan lain	5	4	3	2	1
<i>Dependability</i>						
D19	Kemampuan menjalankan tugas	5	4	3	2	1
D20	Kemampuan memberikan kontribusi dalam pekerjaan	5	4	3	2	1
D21	Dapat dipercaya menyelesaikan pekerjaan	5	4	3	2	1

D22	Kesadaran dalam menyelesaikan pekerjaan dengan optimal	5	4	3	2	1
<i>Initiative</i>						
D23	Semangat dalam melakukan pekerjaan	5	4	3	2	1
D24	Kemampuan menyelesaikan tugas-tugas baru	5	4	3	2	1
D25	Tanggung jawab dalam bekerja	5	4	3	2	1
D26	Kemampuan menjaga amanah (tugas) dari atasan	5	4	3	2	1
<i>Personal qualities</i>						
D27	Kemampuan bersikap ramah dilingkungan kerja	5	4	3	2	1
D28	Kemampuan berinteraksi dengan baik antar karyawan	5	4	3	2	1
D29	Keharmonis hubungan dengan rekan kerja	5	4	3	2	1

	N	1 6 3	1 6 3	1 6 3	1 6 3	1 6 3	1 6 3	1 6 3	1 6 3	1 6 3	1 6 3	1 6 3	1 6 3	1 6 3	1 6 3	1 6 3	1 6 3	1 6 3	1 6 3	1 6 3	1 6 3	1 6 3	1 6 3	1 6 3	16 3	
Total	Pearson	.810*	.761*	.808*	.805*	.774*	.832*	.533*	.522*	.771*	.771*	.771*	.771*	.681*	.766*	.733*	.774*	.777*	.779*	.799*	.822*	.766*	.779*	.774*	.832*	1
	Correlation																									
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
	N	1 6 3	1 6 3	1 6 3	1 6 3	1 6 3	1 6 3	1 6 3	1 6 3	1 6 3	1 6 3	1 6 3	1 6 3	1 6 3	1 6 3	1 6 3	1 6 3	1 6 3	1 6 3	1 6 3	1 6 3	1 6 3	1 6 3	1 6 3	16 3	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163
B13	Pearson Correlation	,517**	,791**	,784**	,728**	,825**	,836**	,862**	,827**	,878**	,881**	,891**	,924**	1	,956**	,965**	,929**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163
B14	Pearson Correlation	,529**	,811**	,811**	,742**	,842**	,843**	,871**	,824**	,874**	,889**	,881**	,935**	,956**	1	,972**	,937**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163
B15	Pearson Correlation	,538**	,809**	,808**	,749**	,850**	,842**	,885**	,825**	,889**	,878**	,883**	,912**	,965**	,972**	1	,939**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163
Total B	Pearson Correlation	,646**	,896**	,910**	,879**	,938**	,932**	,942**	,923**	,938**	,944**	,939**	,946**	,929**	,937**	,939**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 4
Uji Validitas Z: Kepuasan Kerja

	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	C13	C14	C15	C16	C17	C18	C19	Tota LC	
C1 Pearson Correlat ion Sig. (2- tailed) N	1 .92 2** 163	.92 2** 163	.88 3** 163	.76 8** 163	.75 4** 163	.65 9** 163	.63 7** 163	.59 4** 163	.55 6** 163	.75 8** 163	.74 8** 163	.60 8** 163	.66 4** 163	.60 5** 163	.71 0** 163	.70 7** 163	.65 9** 163	.69 2** 163	.65 1** 163	.857 ** 163	
C2 Pearson Correlat ion Sig. (2- tailed) N	.92 2** 163	1 .87 2** 163	.87 2** 163	.76 6** 163	.76 0** 163	.62 0** 163	.62 5** 163	.58 5** 163	.54 9** 163	.77 0** 163	.74 1** 163	.61 2** 163	.67 0** 163	.61 2** 163	.71 4** 163	.72 4** 163	.68 5** 163	.68 5** 163	.65 5** 163	.856 ** 163	
C3 Pearson Correlat ion Sig. (2- tailed) N	.88 3** 163	.87 2** 163	1 .71 8** 163	.71 8** 163	.68 3** 163	.60 5** 163	.58 1** 163	.52 0** 163	.51 0** 163	.69 7** 163	.72 4** 163	.58 4** 163	.66 5** 163	.61 8** 163	.68 7** 163	.70 0** 163	.67 1** 163	.72 8** 163	.67 1** 163	.826 ** 163	
C4 Pearson Correlat ion Sig. (2- tailed) N	.76 8** 163	.76 6** 163	.71 8** 163	1 .81 7** 163	.81 7** 163	.55 2** 163	.53 1** 163	.56 7** 163	.52 8** 163	.70 6** 163	.66 1** 163	.55 9** 163	.59 9** 163	.54 9** 163	.59 9** 163	.64 8** 163	.63 7** 163	.58 8** 163	.60 2** 163	.53 9** 163	.781 ** 163
C5 Pearson Correlat ion Sig. (2- tailed) N	.75 4** 163	.76 0** 163	.68 3** 163	.81 7** 163	1 .62 4** 163	.62 4** 163	.59 6** 163	.67 3** 163	.62 0** 163	.71 4** 163	.70 5** 163	.54 9** 163	.56 8** 163	.56 0** 163	.65 9** 163	.61 7** 163	.59 0** 163	.65 2** 163	.62 3** 163	.812 ** 163	
C6 Pearson Correlat ion Sig. (2- tailed) N	.65 9** 163	.62 0** 163	.60 5** 163	.55 2** 163	.62 4** 163	1 .91 9** 163	.74 9** 163	.71 7** 163	.71 8** 163	.64 6** 163	.63 3** 163	.52 3** 163	.61 8** 163	.65 8** 163	.67 4** 163	.55 5** 163	.54 2** 163	.57 8** 163	.58 3** 163	.803 ** 163	
C7 Pearson Correlat ion Sig. (2- tailed) N	.63 7** 163	.62 5** 163	.58 1** 163	.53 1** 163	.59 6** 163	.91 9** 163	1 .75 7** 163	.72 1** 163	.72 3** 163	.65 3** 163	.63 3** 163	.53 5** 163	.64 2** 163	.60 9** 163	.69 9** 163	.56 7** 163	.55 4** 163	.58 9** 163	.57 2** 163	.799 ** 163	
C8 Pearson Correlat ion Sig. (2- tailed) N	.59 4** 163	.58 5** 163	.52 0** 163	.56 7** 163	.67 3** 163	.74 7** 163	.75 7** 163	1 .92 8** 163	.92 8** 163	.65 9** 163	.62 9** 163	.52 9** 163	.57 2** 163	.51 9** 163	.63 9** 163	.56 6** 163	.56 2** 163	.58 4** 163	.63 5** 163	.794 ** 163	
C9 Pearson Correlat ion Sig. (2- tailed) N	.55 6** 163	.54 9** 163	.51 1** 163	.52 8** 163	.62 8** 163	.71 8** 163	.72 1** 163	.92 8** 163	1 .63 9** 163	.59 9** 163	.54 6** 163	.57 1** 163	.51 8** 163	.62 8** 163	.55 1** 163	.56 5** 163	.58 8** 163	.62 1** 163	.774 ** 163		
C10 Pearson Correlat ion Sig. (2- tailed) N	.75 8** 163	.77 0** 163	.69 9** 163	.70 6** 163	.71 4** 163	.64 7** 163	.65 3** 163	.65 9** 163	.63 1** 163	1 .85 7** 163	.74 5** 163	.76 1** 163	.71 7** 163	.80 5** 163	.75 0** 163	.75 8** 163	.69 9** 163	.69 9** 163	.69 4** 163	.882 ** 163	
C11 Pearson Correlat ion Sig. (2- tailed) N	.74 8** 163	.74 1** 163	.72 7** 163	.66 1** 163	.70 5** 163	.63 6** 163	.63 3** 163	.62 9** 163	.59 9** 163	.85 7** 163	1 .77 5** 163	.77 0** 163	.79 0** 163	.71 0** 163	.78 6** 163	.77 0** 163	.70 5** 163	.74 4** 163	.75 4** 163	.880 ** 163	
C12 Pearson Correlat ion Sig. (2- tailed) N	.60 8** 163	.61 2** 163	.58 4** 163	.55 9** 163	.54 9** 163	.52 3** 163	.53 5** 163	.52 9** 163	.54 6** 163	.74 5** 163	.77 5** 163	1 .81 8** 163	.81 8** 163	.72 7** 163	.67 5** 163	.64 6** 163	.61 6** 163	.65 2** 163	.64 4** 163	.776 ** 163	
C13 Pearson Correlat ion Sig. (2- tailed) N	.66 4** 163	.67 0** 163	.66 5** 163	.59 9** 163	.56 8** 163	.61 8** 163	.64 2** 163	.57 2** 163	.57 1** 163	.76 7** 163	.79 0** 163	.81 8** 163	1 .84 7** 163	.84 7** 163	.72 7** 163	.72 2** 163	.70 9** 163	.71 9** 163	.69 5** 163	.848 ** 163	

C14	Pearson Correlation	.605**	.612**	.618**	.549**	.560**	.658**	.609**	.519**	.518**	.717**	.710**	.727**	.847**	1	.798**	.692**	.688**	.690**	.672**	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	
C15	Pearson Correlation	.710**	.714**	.687**	.649**	.659**	.674**	.699**	.639**	.628**	.805**	.786**	.675**	.847**	.798**	1	.789**	.802**	.802**	.795**	.893**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	
C16	Pearson Correlation	.707**	.724**	.707**	.637**	.617**	.557**	.567**	.566**	.551**	.750**	.770**	.646**	.722**	.692**	.789**	1	.888**	.881**	.860**	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	
C17	Pearson Correlation	.659**	.685**	.670**	.588**	.590**	.542**	.554**	.562**	.565**	.698**	.708**	.616**	.709**	.618**	.708**	1	.913**	.869**	.834**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	
C18	Pearson Correlation	.692**	.685**	.728**	.602**	.652**	.578**	.569**	.584**	.588**	.699**	.744**	.652**	.719**	.690**	.802**	.881**	.913**	1	.934**	.860**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	
C19	Pearson Correlation	.651**	.655**	.671**	.539**	.623**	.583**	.572**	.635**	.621**	.694**	.754**	.644**	.699**	.672**	.795**	.860**	.869**	.934**	1	.846**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	
Tot IC	Pearson Correlation	.857**	.856**	.826**	.781**	.812**	.809**	.799**	.774**	.774**	.882**	.880**	.770**	.848**	.805**	.893**	.854**	.833**	.860**	.846**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

		1 6 3	1 6 3	1 6 3	1 6 3	1 6 3	1 6 3	1 6 3	1 6 3	1 6 3	1 6 3	1 6 3	1 6 3	1 6 3	1 6 3	1 6 3	1 6 3	1 6 3	1 6 3	1 6 3	1 6 3	1 6 3	1 6 3	1 6 3	1 6 3	16 3	
Total	Pearson	,76*	,85*	,79*	,84*	,88*	,85*	,83*	,87*	,80*	,89*	,88*	,87*	,81*	,83*	,81*	,79*	,88*	,85*	,79*	,89*	,88*	,87*	,81*	,83*	,81*	1
D	Correlation	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	0	
	Sig. (2-tailed)																									0	
	N	1 6 3	1 6 3	1 6 3	1 6 3	1 6 3	1 6 3	1 6 3	1 6 3	1 6 3	1 6 3	1 6 3	1 6 3	1 6 3	1 6 3	1 6 3	1 6 3	1 6 3	1 6 3	1 6 3	1 6 3	1 6 3	1 6 3	1 6 3	1 6 3	16 3	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Lampiran 6

Uji Reliabilitas

1. X₁: Iklim Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	163	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	163	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,971	29

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	104,8282	235,427	,792	,970
A2	104,9939	236,697	,739	,970
A3	104,8160	237,472	,792	,970
A4	105,0184	237,240	,783	,970
A5	104,8160	239,719	,736	,970
A6	104,8344	235,386	,839	,969
A7	105,2270	240,535	,492	,972
A8	105,1963	240,665	,482	,972
A9	105,1718	236,563	,698	,970
A10	104,9509	238,751	,692	,970
A11	104,9387	239,021	,692	,970
A12	104,7485	240,646	,766	,970
A13	105,1902	238,278	,634	,971
A14	105,1472	235,595	,691	,970
A15	105,1779	237,048	,634	,971
A16	105,0000	236,123	,709	,970
A17	105,2086	236,685	,687	,970
A18	104,6380	238,862	,762	,970
A19	104,7301	236,754	,779	,970
A20	104,6871	236,735	,781	,970
A21	104,7362	236,467	,808	,970
A22	104,6012	238,760	,747	,970
A23	104,7239	239,004	,783	,970
A24	104,7301	238,717	,780	,970
A25	104,9571	235,190	,825	,969
A26	104,8037	236,665	,817	,970
A27	104,9325	235,323	,828	,969
A28	104,8957	237,835	,755	,970
A29	104,6810	239,182	,708	,970

2. X₂: Stress Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	163	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	163	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,985	15

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	37,3497	196,945	,602	,988
B2	37,9693	189,585	,881	,984
B3	37,9939	187,981	,896	,984
B4	38,0982	188,287	,860	,985
B5	38,0675	187,076	,929	,984
B6	38,1166	186,770	,921	,984
B7	38,1902	186,525	,932	,984
B8	38,1902	186,994	,910	,984
B9	38,0920	188,010	,929	,984
B10	38,1840	187,805	,935	,984
B11	38,1595	186,123	,929	,984
B12	38,2025	186,496	,937	,983
B13	38,1411	186,776	,918	,984
B14	38,1350	187,550	,928	,984
B15	38,1043	186,304	,929	,984

3. Z; Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	163	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	163	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,973	19

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	65,8037	132,690	,840	,972
C2	65,8405	131,974	,838	,972
C3	65,8773	132,318	,805	,972
C4	66,0061	132,907	,754	,973
C5	66,0123	131,889	,787	,972
C6	66,1840	130,324	,774	,972
C7	66,2147	130,602	,771	,973
C8	66,3497	129,612	,762	,973
C9	66,3313	130,099	,739	,973

C10	65,8221	131,962	,867	,971
C11	65,7975	132,520	,866	,971
C12	65,8773	133,676	,750	,973
C13	65,8466	133,057	,830	,972
C14	65,8405	132,752	,782	,972
C15	65,8282	132,069	,880	,971
C16	65,6687	133,174	,837	,972
C17	65,6564	132,202	,813	,972
C18	65,6933	133,498	,844	,972
C19	65,7301	133,507	,829	,972

4. Y: Kinerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	163	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	163	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,984	29

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D1	108,0429	176,103	,777	,984
D2	108,0061	177,080	,841	,984
D3	108,0245	176,802	,780	,984
D4	108,0491	177,504	,827	,984
D5	108,0307	177,981	,841	,984
D6	108,0184	177,895	,824	,984
D7	107,9877	179,049	,824	,984
D8	108,0061	177,105	,871	,984
D9	108,0245	176,543	,893	,983
D10	108,0184	177,722	,888	,984
D11	108,0307	177,092	,868	,984
D12	108,1902	176,106	,796	,984
D13	108,0920	176,998	,818	,984
D14	108,0859	176,659	,803	,984
D15	107,9018	178,706	,821	,984
D16	107,9325	179,002	,766	,984
D17	108,0000	177,778	,848	,984
D18	107,9755	177,999	,778	,984
D19	107,9387	179,120	,882	,984
D20	107,9448	178,867	,892	,984
D21	107,9080	178,664	,874	,984
D22	107,9080	178,232	,865	,984
D23	107,9264	178,612	,783	,984
D24	107,9877	179,704	,777	,984
D25	107,8344	179,324	,816	,984
D26	107,8344	179,966	,829	,984
D27	107,8896	179,778	,796	,984
D28	107,8834	179,943	,793	,984
D29	107,8896	179,556	,794	,984

Lampiran 7
Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas
NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual X1X2Z
N		163
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,45873674
Most Extreme Differences	Absolute	,049
	Positive	,049
	Negative	-,032
Kolmogorov-Smirnov Z		,630
Asymp. Sig. (2-tailed)		,823

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual X1X2Y
N		163
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,35870445
Most Extreme Differences	Absolute	,108
	Positive	,085
	Negative	-,108
Kolmogorov-Smirnov Z		1,374
Asymp. Sig. (2-tailed)		,076

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

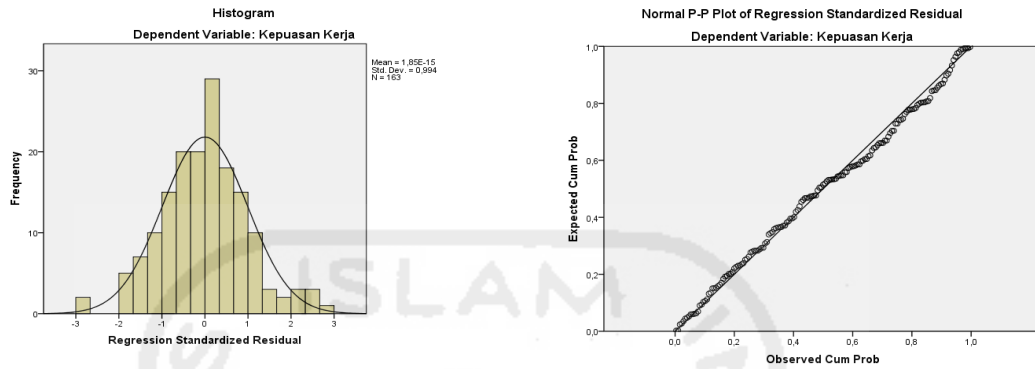
		Unstandardized Residual ZY
N		163
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,38112369
Most Extreme Differences	Absolute	,100
	Positive	,091
	Negative	-,100
Kolmogorov-Smirnov Z		1,277
Asymp. Sig. (2-tailed)		,077

a. Test distribution is Normal.

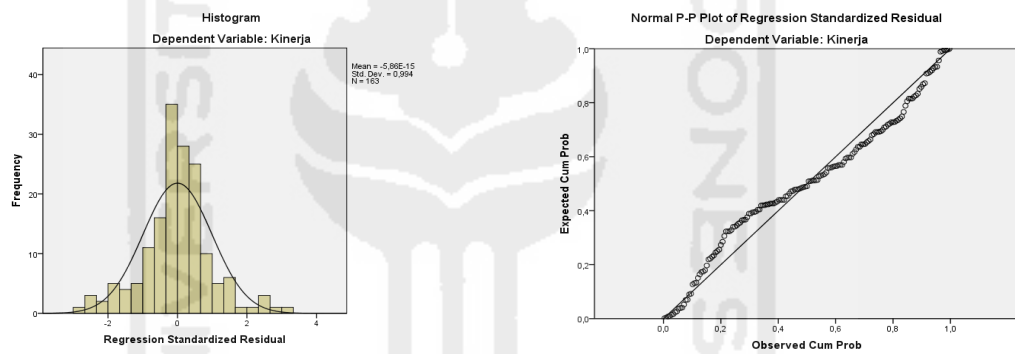
b. Calculated from data.

Hasil Uji Normalitas dengan Grafik

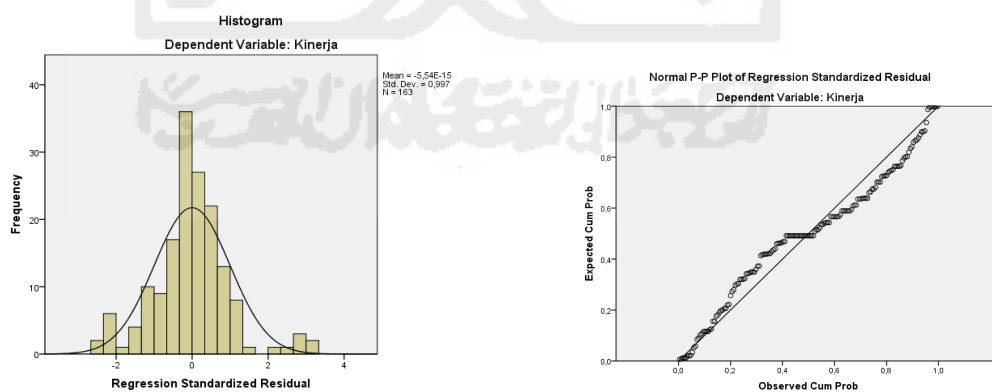
1. Hasil Uji Normalitas Iklim Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan



2. Hasil Uji Normalitas Iklim Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja



3. Hasil Uji Normalitas Kepuasan terhadap Kinerja



Hasil Uji Multikolinieritas

1. Hasil Uji Multikolinieritas Iklim Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Stres Kerja , Iklim Organisasi	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,248	,344		6,545	,000		
Iklim Organisasi	,541	,074	,467	7,344	,000	,800	1,250
Stres Kerja	-,226	,041	-,347	-5,455	,000	,800	1,250

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

2. Hasil Uji Normalitas Iklim Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja

Regression

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,298	,269		12,279	,000		
Iklim Organisasi	,300	,058	,346	5,202	,000	,800	1,250
Stres Kerja	-,208	,032	-,427	-6,417	,000	,800	1,250

a. Dependent Variable: Kinerja

3. Hasil Uji Multikolinieritas Kepuasan terhadap Kinerja

Regression

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,212	,175		12,642	,000		
Kepuasan Kerja	,449	,047	,601	9,536	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil Uji Heteroskedastisitas

1. Hasil Uji Heteroskedastisitas Iklim Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Stres Kerja , Iklim Organisasi	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: AbsResiZ

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,041	,214		-,190	,849
Iklim Organisasi	,074	,046	,141	1,608	,110
Stres Kerja	,040	,026	,136	1,551	,123

a. Dependent Variable: AbsResiZ

2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Iklim Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja

Regression

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,164	,189		,866	,388
Iklim Organisasi	,005	,041	,011	,122	,903
Stres Kerja	,026	,023	,101	1,142	,255

a. Dependent Variable: AbsResY

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Kepuasan terhadap Kinerja

Regression

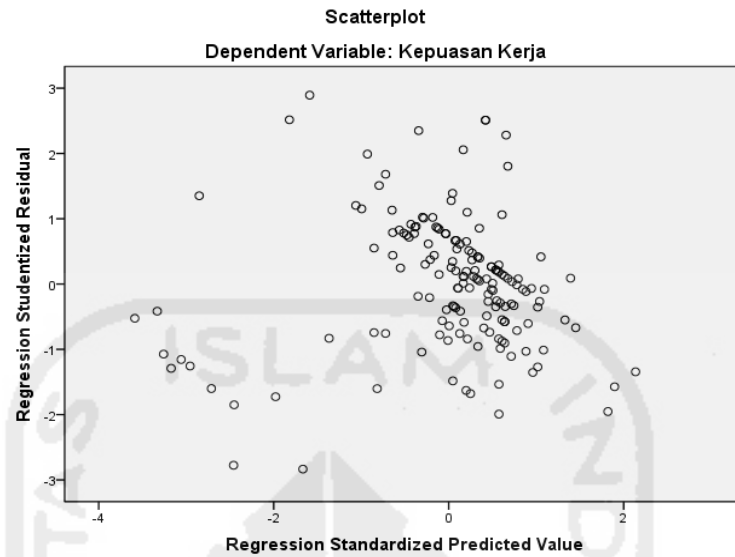
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,429	,125		3,422	,001
Kepuasan Kerja	-,045	,034	-,105	-1,337	,183

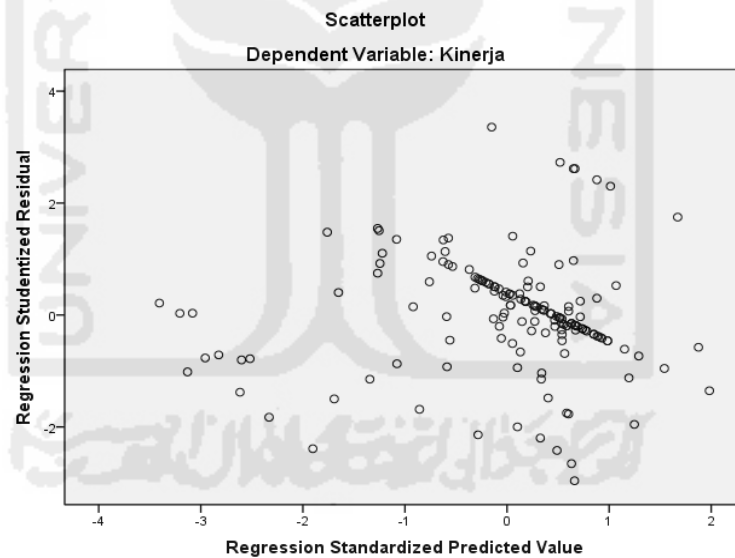
a. Dependent Variable: AbsResZY

Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Scatter Plot

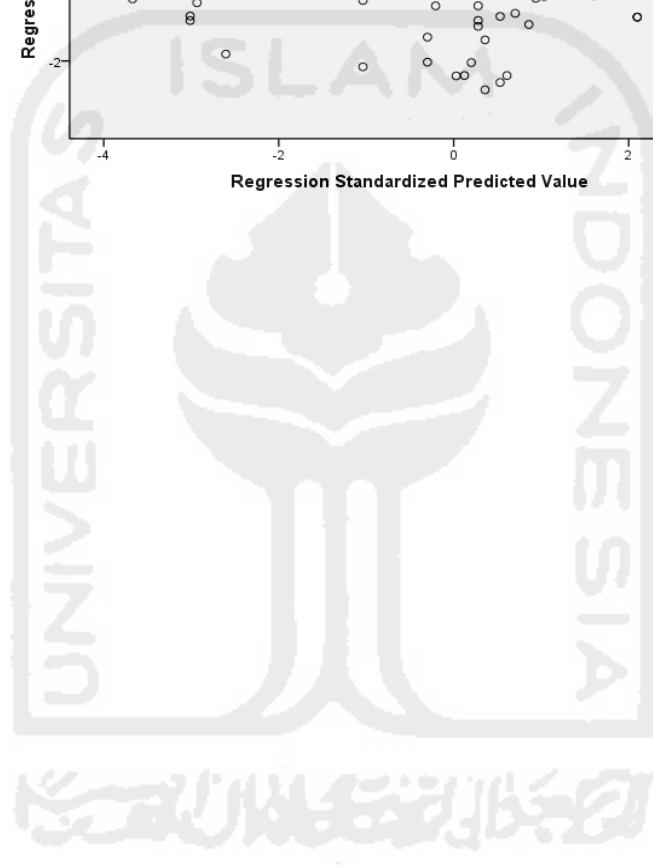
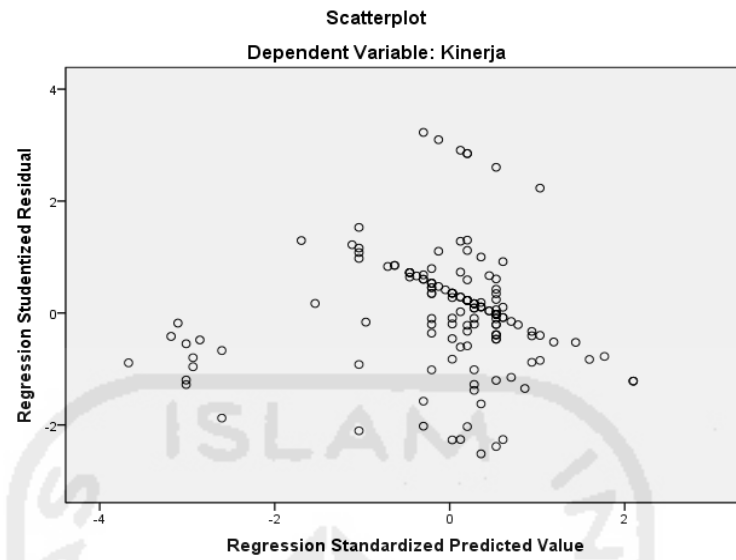
1. Hasil Uji Heteroskedastisitas Iklim Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan



2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Iklim Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja



3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Kepuasan terhadap Kinerja



Lampiran 8

Analisi Kuantitatif

1. Hasil Uji Regresi Iklim Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Stres Kerja , Iklim Organisasi	.	Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2		Sig. F Change
1	,695 ^a	,483	,476	,46159	,483	74,722	2	160	,000	1,811

- a. Predictors: (Constant), Stres Kerja , Iklim Organisasi
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	31,842	2	15,921	74,722	,000 ^a
Residual	34,091	160	,213		
Total	65,933	162			

- a. Predictors: (Constant), Stres Kerja , Iklim Organisasi
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,248	,344		6,545	,000					
Iklim Organisasi	,541	,074	,467	7,344	,000	,622	,502	,417	,800	1,250
Stres Kerja	-,226	,041	-,347	-5,455	,000	-,556	-,396	-,310	,800	1,250

- a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

2. Hasil Uji Regresi Iklim Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Regressio

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Stres Kerja , Iklim Organisasi	.	Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,659 ^a	,434	,427	,36094	,434	61,324	2	160	,000	1,842

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja , Iklim Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	15,978	2	7,989	61,324	,000 ^a
Residual	20,844	160	,130		
Total	36,823	162			

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja , Iklim Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,298	,269		12,279	,000					
Iklim Organisasi	,300	,058	,346	5,202	,000	,537	,380	,309	,800	1,250
Stres Kerja	-,208	,032	-,427	-6,417	,000	-,582	-,452	-,382	,800	1,250

a. Dependent Variable: Kinerja

3. Hasil Uji Regresi Kepuasan terhadap Kinerja Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,601 ^a	,361	,357	,38231	,361	90,938	1	161	,000	1,910

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	13,291	1	13,291	90,938	,000 ^a
Residual	23,531	161	,146		
Total	36,823	162			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,212	,175		12,642	,000					
Kepuasan Kerja	,449	,047	,601	9,536	,000	,601	,601	,601	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja



Lampiran 9
Data Mentah Koesioner

No	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16
1	5	4	4	4	4	4	2	2	2	4	5	5	5	4	4	5
2	4	4	4	4	3	4	2	2	4	4	3	4	4	5	5	5
3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	2	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
11	4	5	5	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
19	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
20	5	5	3	4	5	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4
21	4	5	4	3	4	3	2	2	4	4	4	4	5	5	5	5
22	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4
25	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4
26	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
27	4	3	4	3	4	4	3	4	2	3	3	4	4	4	3	4
28	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	3	2	4	3	3	3	4	4	2	4	3	4	2	2	2	2
31	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	1	1
32	1	1	2	1	3	3	5	4	2	5	5	5	4	4	4	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	2
34	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	2	2	1	3
35	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2
36	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	3	3
37	2	2	2	3	3	2	1	1	1	2	2	3	3	2	3	2
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
40	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5
41	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4

94	5	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4
95	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3
96	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3
97	3	3	4	3	4	3	4	4	3	5	4	4	3	1	3	3
98	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4
99	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
100	3	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	3	3	4	3
101	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3
102	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2
103	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3
104	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4
105	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2
106	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2
107	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3
108	4	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	2	3	4
109	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3
110	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
111	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
112	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
113	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
114	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	4	4
115	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4
116	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
117	5	5	5	4	4	5	1	1	5	4	4	5	4	4	4	4
118	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4
119	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
120	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
121	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
122	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
123	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
124	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
125	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
126	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
127	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
128	4	4	5	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4
129	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
130	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
131	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
132	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
133	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	4
134	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3
135	3	3	4	3	3	4	4	4	3	2	4	4	3	3	3	4
136	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
137	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4
138	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
139	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3
140	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
141	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
142	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5
4	3	1	1	3	3	2	2	3	3	3	4	5
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
2	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4
3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
3	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5
4	5	4	5	3	4	3	3	4	5	4	3	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3
4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4

4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	3	5	4	3	4	3	4	3	2
4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	5	5	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	5	4	4	4	3	3	3	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5

562	655	640	647	639	661	641	640	603	628	607	613	648
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

No	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	B12	B13	B14	B15
1	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3

2	3	3	1	3	1	1	1	3	3	1	4	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	4
5	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1
6	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4
7	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
9	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
11	4	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	4
12	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
13	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
18	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
20	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
21	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
22	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
23	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
24	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
25	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
27	4	3	3	4	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2
28	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
29	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2
30	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
31	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
32	4	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2
33	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
34	4	4	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3
35	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
37	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5
38	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	3
40	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4
41	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
43	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
44	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
45	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
46	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
47	5	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3
48	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
49	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
50	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1

51	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	2	2	2
52	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
53	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
54	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2
55	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
56	4	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
57	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
58	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
59	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
60	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
61	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4
62	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	2	3	3	3
63	5	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
64	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
65	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
66	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
67	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2
68	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
69	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2
70	4	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3
71	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
72	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
73	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3
74	5	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2
75	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
77	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
78	2	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3
79	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
80	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3
81	4	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	4	4	4
82	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
83	4	4	5	2	4	5	4	1	4	2	2	4	4	4	4
84	4	3	3	3	4	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2
85	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4
86	4	3	3	3	4	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2
87	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
88	4	4	4	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
90	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	2	3	3	3
91	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2
92	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
93	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
94	3	3	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1
95	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
96	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
97	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
98	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
99	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3

149	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
150	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
151	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
152	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
153	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
154	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
155	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
156	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
157	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3
158	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5
159	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
160	4	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
161	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
162	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
163	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

Jumlah	56	45	45	43	44	43	42	42	43	424	428	421	431	432	437
h	0	9	5	8	3	5	3	3	9						

o	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
9	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4
10	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4
11	4	4	3	5	4	4	4	3	3	4
12	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5
13	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
22	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4
27	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4
28	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4

29	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
30	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4
31	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4
32	4	4	4	4	4	2	2	1	1	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	4	4	3	3	5	4	3	4	3	4
37	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2
38	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
44	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
46	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
57	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
60	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4
61	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
64	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4
65	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2
66	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
69	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4
70	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4
71	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
73	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
75	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2
76	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2
77	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4

78	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4
79	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
81	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4
82	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4
83	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
84	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
85	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2
86	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
88	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
90	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4
91	4	4	4	3	3	3	3	2	2	4
92	4	4	4	4	2	3	3	1	2	3
93	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
94	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4
95	2	1	1	1	1	3	2	1	1	1
96	5	5	5	5	5	2	2	1	1	4
97	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
98	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4
99	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4
100	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
101	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4
102	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
103	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4
104	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
105	4	4	5	3	4	4	4	2	2	4
106	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
107	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
108	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4
109	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
110	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
111	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4
112	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
113	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4
114	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
115	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4
116	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
117	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
118	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
119	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
120	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
121	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
122	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
123	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
124	4	4	4	2	3	3	4	2	2	2
125	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
126	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3

4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4
5	1	3	3	5	5	5	5	5
5	3	3	3	5	5	5	5	5
4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	3	3	2	3	2	3	4
2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	3	4	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4

34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
36	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
37	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	4	3
38	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	4	4
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
40	2	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
57	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
64	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
65	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3
66	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
70	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
73	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	2	1
74	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4
75	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
76	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
82	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4

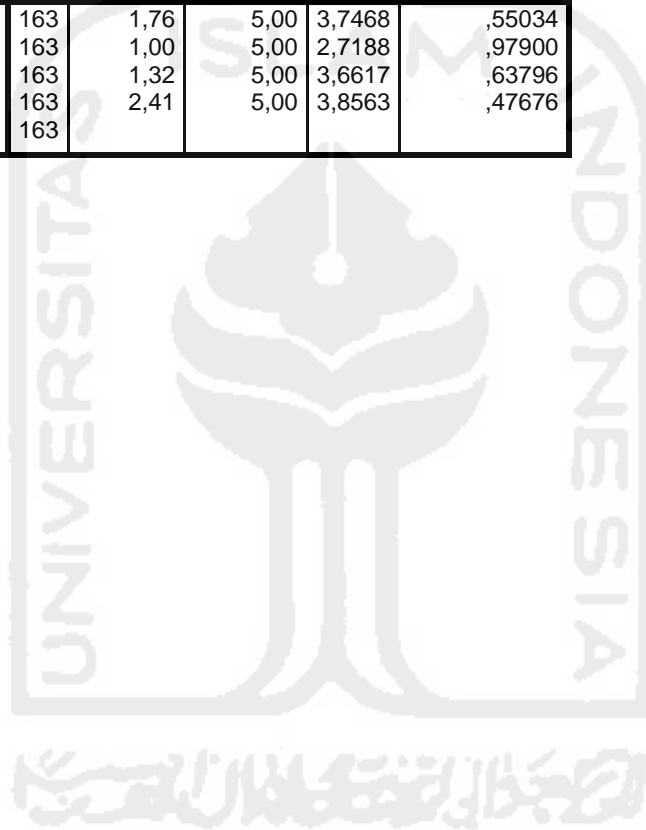
4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

625	629	635	634	640	640	637	627	652	652	643	644	643
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Iklim	163	1,76	5,00	3,7468	,55034
Stres	163	1,00	5,00	2,7188	,97900
Kepuasan	163	1,32	5,00	3,6617	,63796
Kinerja	163	2,41	5,00	3,8563	,47676
Valid N (listwise)	163				



Lampiran 10
Data Responden
Frequencies

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	127	77,9	77,9	77,9
Wanita	36	22,1	22,1	100,0
Total	163	100,0	100,0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 25-29 Tahun	15	9,2	9,2	9,2
30-34 Tahun	34	20,9	20,9	30,1
35-39 Tahun	62	38,0	38,0	68,1
40-44 Tahun	15	9,2	9,2	77,3
45-49 Tahun	19	11,7	11,7	89,0
Kurang 24 Tahun	3	1,8	1,8	90,8
Lebih 50 Tahun	15	9,2	9,2	100,0
Total	163	100,0	100,0	

Status Perkawinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kawin	151	92,6	92,6	92,6
Tidak Kawin	12	7,4	7,4	100,0
Total	163	100,0	100,0	

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Diploma (D3)	5	3,1	3,1	3,1
Sarjana (S1)	101	62,0	62,0	65,0
Sarjana (S2)	45	27,6	27,6	92,6
SLTA	12	7,4	7,4	100,0
Total	163	100,0	100,0	

Status Karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Karyawan Kontrak	23	14,1	14,1	14,1
Karyawan Tetap	140	85,9	85,9	100,0
Total	163	100,0	100,0	

Jabatan Divisi/SPI/Desk

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Desk Adiministrasi & Keuangan	4	2,5	2,5	2,5
Divisi MR & Kepatuhan	11	6,7	6,7	9,2
Divisi Perencanaan & Pengembangan	12	7,4	7,4	16,6

Divisi Perkreditan	18	11,0	11,0	27,6
Divisi SDM & Umum	38	23,3	23,3	50,9
Divisi Teknologi Informasi	36	22,1	22,1	73,0
Divisi Trisuri	17	10,4	10,4	83,4
Satuan Pengawasan Intern	20	12,3	12,3	95,7
Unit Usaha Syariah	7	4,3	4,3	100,0
Total	163	100,0	100,0	

Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3-7 Tahun	23	14,1	14,1	14,1
8-12 tahun	13	8,0	8,0	22,1
8-12 Tahun	48	29,4	29,4	51,5
Kurang dari 3 Tahun	7	4,3	4,3	55,8
Lebih dari 12 Tahun	72	44,2	44,2	100,0
Total	163	100,0	100,0	

Penghasilan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Lebih dari Rp 22.000.00	8	4,9	4,9	4,9
Rp 12.100.000-Rp 17.000	11	6,7	6,7	11,7
Rp 17.100.000-Rp 22.000	7	4,3	4,3	16,0
Rp 2.100.000-Rp 7.000.0	81	49,7	49,7	65,6
Rp 7.100.000-Rp 12.000.	56	34,4	34,4	100,0
Total	163	100,0	100,0	

No .	Judul Penelitian	Variabel dan Teori	Indikator	Alat Analisis	Hasil
1.	Astianto dan Suprihhadi. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stres Kerja (X_1) 2. Beban Kerja (X_2) 3. Kinerja (Y) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Psikologis: Cepat tersinggung, Tidak komunikatif, Banyak melamun, Lelah mental Fisik: Meningkatnya detak jantung, Meningkatnya tekanan darah, Mudah lelah secara Fisik, Pusing, Sulit tidur Prilaku: Merokok Berlebihan, Menunda pekerjaan, Perilaku sabotase, Pola makan tidak teratur 2. Norma Waktu, Volume kerja, Jam kerja efektif 3. Mengerti tugas pokoknya, memiliki pengetahuan yang dituntut oleh tugasnya, memiliki keterampilan yang dituntut tugasnya, mengerti kaitan tugasnya dengan tugas-tugas karyawan lain, mengerti tentang target keberhasilan yang ditentukan dalam tugasnya, mengerti kesulitanyang dihadapi dalam 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Uji Instrumen 2. Analisis regresi linier berganda 3. Uji Asumsi Klasik 4. Uji Kelayakan model dengan Uji F 5. Pengujian Hipotesis dengan Uji t 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan yang dilihat dari koefisien regresi 2. Stres kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 4. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 5. Variabel yang paling pengaruh dominan terhadap kinerja adalah beban kerja

			tugasnya, mengerti langkah-langkah perbaikan apa yang perlu ditempuh		
2.	Ayudiarini, N. (2011), Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Iklim Organisasi (X_1): Stringer (2002) 2. Pengembangan Karier (X_2): Rivai dan Sagala (2009) 3. Kepuasan Kerja (Y): Herzberg 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Struktur, standar-standar, Tanggung jawab, Penghargaan, Dukungan 2. Prestasi kerja, Pengenalan oleh pihak lain, jaringan kerja, pengunduran diri, kesetiaan terhadap organisasi, pembimbing dan sponsor, bawahan yang mempunyai peran kunci, peluang untuk tumbuh, pengalaman internasional 3. Faktor motivasi yang menyangkut kebutuhan psikologis: Pekerjaan itu sendiri, prestasi kerja, promosi, pengakuan, Tanggung jawab <p>Faktor-faktor pemeliharaan: Rekan Kerja, Gaya penyeliaan, Hubungan antar karyawan, kondisi lingkungan fisik kerja, kebijakan perusahaan, gaji, keamanan kerja</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Analisis Regresi berganda 2. Analisis Regresi linier sederhana 3. Uji Hipotesa 4. Analisis hasil tambahan 	Iklim organisasi dan pengembangan karier memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja baik secara bersama-sama maupun ketika dipisahkan antara iklim terhadap kepuasan kerja dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja.
3.	Chandraningty	1. Kepuasan Kerja (X_1)			1. Kepuasan kerja

	<p>as, et al. (2011) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional (Studi pada Karyawan PT. Kusuma Karya Persada yang Outsourcing di PT. Sasa Inti Probolinggo)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 2. Motivasi kerja (X_2) 3. Komitmen organisasi (Z) 4. Kinerja karyawan (Y) 			<p>mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. 3. Motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi 4. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan 5. Variabel komitmen organisasi mampu memediasi variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
4.	<p>Dewi, et al. (2014).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stres Kerja (X_1) 2. Kepuasan kerja (X_2) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban kerja yang berlebih, desakan waktu, kualitas 		<ol style="list-style-type: none"> 1. Ada pengaruh positif dan signifikan stres

	<p>Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada bagian Tenaga Penjualan UD.</p>	<p>3. Kinerja (Y)</p>	<p>supervisi yang tidak proporsional, ambiguitas peran, wewenang dan tanggung jawab tidak seimbang, konflik antar pribadi dan kelompok, perbedaan harapan perusahaan dan karyawan</p> <p>2. Pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, rekan kerja, kondisi kerja</p> <p>3. Hasil kerja, proses kerja, sikap kerja</p>		<p>kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja</p> <p>2. Ada hubungan negatif dan signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan</p> <p>3. Ada pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan</p> <p>4. Ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian penjualan</p>
<p>5.</p>	<p>Dewi dan Netra. (2015). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Matahari</p>	<p>1. Stres kerja (X_1) 2. Motivasi kerja (X_2) 3. Kepuasan kerja (Y)</p>		<p>1. Uji Validitas 2. Uji Reliabilitas 3. Analisis Regresi Linear berganda</p>	<p>1. Stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja</p> <p>2. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja,</p>

	Bungalow Restaurant and Spa Legian Kuta-Bali.				<p>motifasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</p> <p>3. Motivasi kerja berpengaruh lebih besar dibandingkan stres kerja terhadap kepuasan</p>
6.	Karundeng. (2013). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado.	<p>1. Iklim Organisasi (X) Tagiur dan Litwin (2007)</p> <p>2. Kinerja Karyawan (Y) Sedarmayanti (2001)</p>	<p>1. Lingkungan perusahaan karyawan memerlukan komunikasi terbuka, dilingkungan perusahaan karyawan memerlukan pemecahan konflik, dilingkungan perusahaan karyawan memerlukan pengembangan karier, dilingkungan perusahaan karyawan diikut sertakan dalam proses pengambilan keputusan, dilingkungan perusahaan karyawan bangga tempat bekerja pada jabatan atau pekerjaannya, dilingkungan perusahaan memperoleh kompensasi yang adil/wajar dan mencukupi, dilingkungan perusahaan</p>	<p>1. Analisis korelasi sederhana</p> <p>2. Analisis regresi linier</p>	<p>1. Iklim organisasi memiliki hubungan positif terhadap iklim organisasi</p> <p>2. Iklim organisasi merupakan faktor dominan penentu kinerja karyawan</p> <p>3. Iklim organisasi dapat ditingkatkan, maka dipastikan akan meningkat kinerja karyawan dari sekarang</p>

			<p>karyawan memerlukan keamanan lingkungan kerja, dilingkungan perusahaan</p> <p>karyawan memerlukan rasa aman atau kelangsungan pekerjaannya, dilingkungan perusahaan</p> <p>karyawan memerlukan perhatian terhadap pemeliharaan kesehatan</p> <p>2. Kualitas kerja, kecakapan, inisiatif, kemampuan, komunikasi</p>		
7.	<p>Kristianto, D. At al. (2013), Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada RSUD Tugurejo</p>	<p>1. Kepuasan kerja (X) Luthans (2006)</p> <p>2. Komitmen Organisasi (Z) Meyer (1993)</p> <p>3. Kinerja Karyawan (Y) Tsui (1997)</p>	<p>1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap rekan kerja, dan kepuasan terhadap penyelia</p> <p>2. Gembira bekerja diorganisasi, merasa memiliki, terikat secara emosional, organisasi memiliki arti, butuh dan ingin tinggal, mempertimbangkan pengorbanan untuk keluar, hidup terganggu jika keluar, merasa wajib untuk tinggal, setia terhadap organisasi, dan peduli tanggapan orang lain</p> <p>3. Kuantitas, kualitas, efisiensi, standar profesional, kemampuan, tepat waktu,</p>	<p>Teknik analisis jalur</p>	<p>1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi</p> <p>2. Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan</p> <p>3. Kepuasan kerja juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan</p>

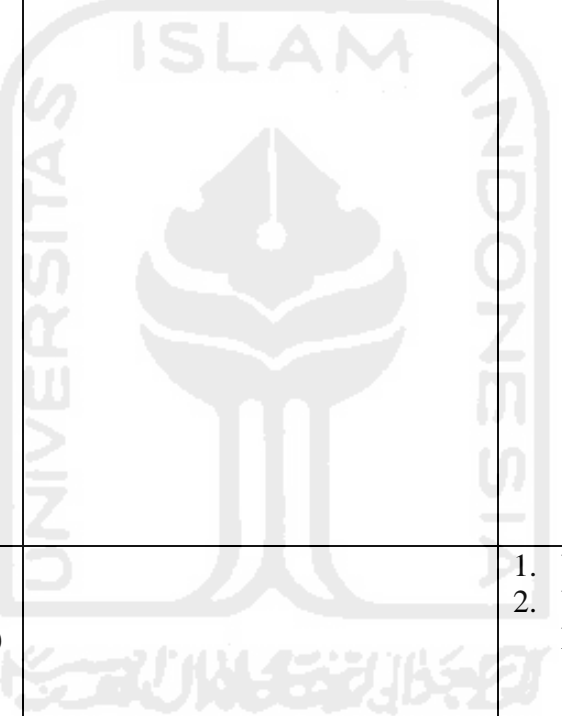
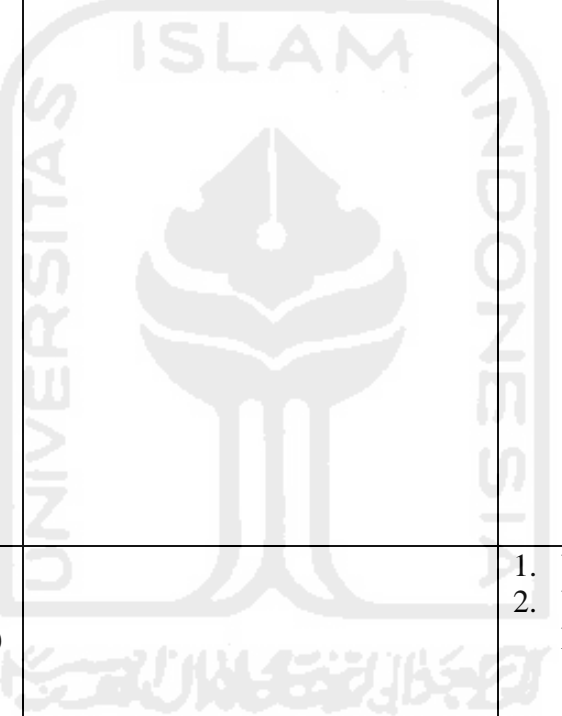
	Semarang)		pengetahuan, inisiatif, dan kerja sama		4. Komitmen organisasi mampu beroperasi sebagai variabel intervening dalam hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan
8.	Kusmaningtyas, A. (2013), Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Persada Jaya Indonesia di Kabupaten Sidoarjo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Iklim Organisasi (X_1) 2. Kepemimpinan (X_2) 3. Kepuasan kerja (Y) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengikutsertakan karyawan pada setiap pengambilan keputusan untuk kepentingan perusahaan, komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan atau sebaliknya, Pengakuan atas prestasi yang sudah dicapai dengan pemberian promosi jabatan atau penghargaan, delegasi, perhatian timbal balik, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan 2. Perilaku pemimpin untuk memberikan pengawasan, perilaku pemimpin untuk mendelegasikan kewenangan, mendorong semangat kerja karyawan secara intelektual, perilaku pemimpin dalam pengambilan keputusan, pimpinan memberikan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Uji Validitas 2. Uji Reliabilitas 3. Uji Asumsi Klasik 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Iklim organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan 2. Kepemimpinan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan 3. Kepemimpinan terbukti berpengaruh lebih dominan secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

			<p>penghargaan atas prestasi bawahannya, kemampuan berkomunikasi dan menjalin hubungan dengan karyawan</p> <p>3. Pekerjaan itu sendiri yang meliputi kemampuan pekerjaan dan menyediakan tugas-tugas penting, pembayaran yang dilakukan organisasi sebagai cerminan penghargaan terhadap hasil kerja karyawan, kesempatan yang didapat seseorang karyawan berupa promosi jabatan dari instansi, suasana kerja seperti rekan kerja dan kondisi kerja, pengawasan yang dilakukan tasan terhadap hasil kerja dan menerima ide karyawan untuk membuat keputusan atas pekerjaan mereka, kompensasi dari pimpinan</p>		
9.	Maulidani, F. (2013), Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompetensi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Iklim organisasi (X₁) Stringer 2. Kompetensi Karyawan (X₂) Boulter 3. Kinerja karyawan (Y) Mangkunegara 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Struktur, standar-standar, tanggung jawab, pengakuan, dukungan, komitmen 2. <i>Skill, Knowledge, social role, self image, trait, motive</i> 3. Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Konsistensi pegawai, Kerja 		<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggapan karyawan terhadap iklim organisasi dinilai baik 2. Tanggapan karyawan terhadap kompetensi

	Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Nasari Cabang Bandung		sama, Sikap pegawai		karyawan dinilai baik 3. Tanggapan karyawan terhadap kinerja karyawan dinilai cukup 4. Iklim organisasi dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada KSP Nasari cabang Bandung secara simultan sebesar 58,1% sedangkan sisanya merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti
10.	Mauli, T. At al. (2012), Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dosen Politeknik Negeri	1. Stres (X) Hurrel 2. Kinerja (Y) Mangkunegara	1. Faktor-faktor intrinsic dalam pekerjaan, peran individu dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, struktur dan iklim organisasi, tuntutan dari luar organisasi/pekerjaan 2. Kemampuan individu, dukungan organisasi, dukungan manajemen, faktor		1. Stres kerja yang dialami dosen Politeknik Negeri Bengkalis adalah berada pada kategori sedang 2. Tingkat kinerja dosen berada pada kategori tinggi 3. Stres berpengaruh negatif tetapi tidak

	Bengkalis)		internal, faktor eksternal		signifikan terhadap kinerja dosen
11.	Nastiti. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Batik Brotoseno Sragen.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stres Kerja Lingkungan (X_1) 2. Stres kerja organisasi (X_2) 3. Stres kerja individual (X_3) 4. Kinerja (Y) 		<ol style="list-style-type: none"> 1. Uji Validitas 2. Uji Reliabilitas 3. Uji Asumsi Klasik 4. Uji Hipotesis 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diperoleh nilai F hitung diambil kesimpulan variabel stres kerja lingkungan (X_1), stres kerja organisasi (X_2) dan stres kerja individual (X_3) mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap kinerja karyawan 2. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel stres kerja yang terdiri dari stres kerja lingkungan (X_1) stres kerja organisasi (X_2) dan stres kerja individu (X_3) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan 3. Hasil perhitungan koefisien determinasinya -

					sebesar 0,317 dapat dikatakan bahwa 31,7% stres kerja lingkungan (X_1) stres kerja organisasi (X_2) stres kerja individu (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan
12.	Noviansyah dan Zanaidah, (2011), Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stres kerja (X_1) Luthans (2006) 2. Motivasi kerja (X_2) Veithzal (2009) 3. Kinerja karyawan (Y) Umam (2010) 		<ol style="list-style-type: none"> 1. Uji Validitas 2. Uji Realibilitas 3. Uji Statistik 4. Uji Asumsi Klasik 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel stres kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Variabel stres kerja dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Stres kerja lebih berpengaruh dari pada motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

13.	Putri dan Latrini. (2013). Pengaruh kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sektor Publik, Dengan <i>In-role Performance</i> Dan <i>Innovative Performance</i> Sebagai Variabel Mediasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan kerja (X) 2. Kinerja Karyawan sektor publik (Y) 		<ol style="list-style-type: none"> 1. Uji validitas 2. Uji reliabilitas 3. Teknik analisis data 	Semua variabel berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan serta diketahui variasi kinerja karyawan 15,5% dipengaruhi oleh kepuasan kerja, <i>in-role Performance</i> dan <i>Innovative Performance</i>
14.	Rego. (2014). Pengaruh Imbalan, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Agung dan Kejaksaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Imbalan (X_1) 2. Motivasi (X_2) 3. Kepuasan kerja (X_3) 4. Kinerja (Y) 		<ol style="list-style-type: none"> 1. Uji Asumsi Klasik 2. Uji Ketepatan Model Regresi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Imbalan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja 2. Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja 3. Kepuasan kerja

	Distrik Dili.				berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja
15.	Riyadi. (2015). Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Iklim organisasi (X) 2. Kepuasan kerja (Y) 		Teknik korelasi <i>product moment</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ada hubungan positif yang sangat signifikan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja 2. Sumbangan efektif antara iklim organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,236 atau 23,6%
16.	Rofiatun dan Masluri. (2011). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi Motivasi pada	<ol style="list-style-type: none"> 1. Iklim Organisasi (X₁) 2. Kompetensi pegawai (X₂) 3. Motivasi (Z) 4. Kinerja (Y) 			<ol style="list-style-type: none"> 1. Ada pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi pegawai 2. Kompetensi berpengaruh terhadap motivasi pegawai 3. Ada pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai 4. Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai 5. Motivasi

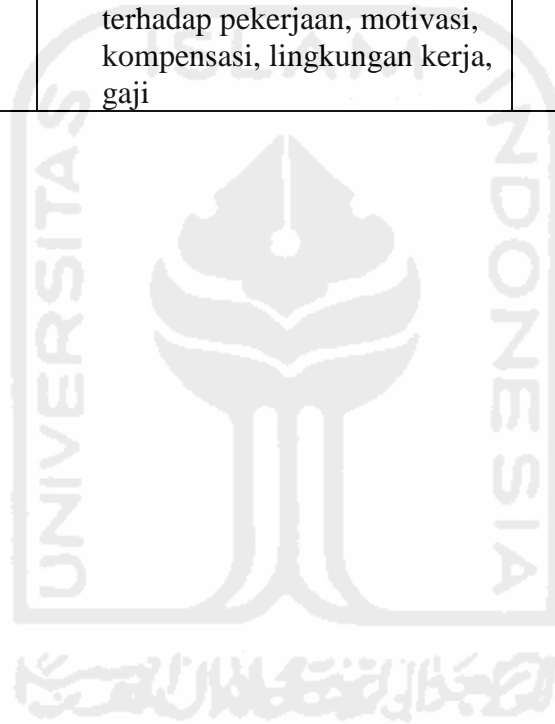
	Dinas-dinas di Kabupaten Kudus				<p>berpengaruh terhadap kinerja</p> <p>6. Iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi</p> <p>7. Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui mediasi motivasi</p>
17	Soegihartono, A. (2012). Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen (di PT Alam Kayu Sakti Semarang)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan (X_1) B.M Bass(1985) 2. Kepuasan kerja (X_2) Robbins (1996) 3. Komitmen (Z) Allen dan Meyer (1990) 4. Kinerja (Y) Miner (1988) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Charismatic, Individual consideration</i> dan <i>Intellectual Stimulation</i> 2. Kerja yang secara mental menantang, imbalan yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan sekerja yang mendukung, adanya kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan 3. Komitmen afektif, komitmen kontinuan, komitmen normatif 4. Variabel hasil perilaku organisasi: perilaku dan sikap, keterlibatan dalam pekerjaan, dan partisipasi kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Uji validitas 2. Uji reliabilitas 3. Analisis regresi berganda 4. Koefisien determinasi 5. Pengujian hipotesis 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen 2. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen 3. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja 4. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja 5. Komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja 6. Penelitian ini tidak membuktikan

			Variabel hasil yang telah dicapai untuk suatu kinerja: kualitas output, kuantitas output, waktu kerja, kerjasama dengan rekan kerja yang lain		bahwa komitmen organisasi memediasi pada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja 7. Penelitian ini tidak membuktikan bahwa komitmen organisasi memediasi pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja
18	Sullaida. (2010), Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan di PT. PLN cabang Lhoksumawe	1. Iklim organisasi (X) 2. Kepuasan (Y)		1. Uji normalitas 2. Uji Goodness of fit model 3. Uji multicolonealitas 4. Uji heterokedastisitas 5. Pengujian hipotesis	organisasi (dimensi psikologikal, dimensi struktural, dimensi sosial dan dimensi birokratif) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
19	Tunjungsari, P. (2011), Pengaruh Stres Kerja	1. Stres (X) Rivai 2. Kepuasan (Y)wexley dan yukl	1. Tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antara pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi	1. Analisis Deskriptif 2. Analisis regresi linier sederhana 3. Analisis koefisien	1. Karyawan mengalami stres kerja karena beban pekerjaan yang

	Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Pesero) Bandung		2. Teori perbedaan, teori keseimbangan, teori dua faktor	korelasi <i>product moment (pearson)</i> 4. Analisis koefisien determinasi 5. Pengujian hipotesis	cukup banyak 2. Rata-rata penilaian kepuasan kerja karyawan berada pada kategori baik 3. Hubungan stres kerja dengan kepuasan kerja adalah cukup kuat atau sedang
20	Tukimin. (2014). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pertanian Sumatra Utara.	1. Stres (X) 2. Kepuasan (Y)			1. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Stres kerja mempunyai hubungan yang cukup kuat terhadap kepuasan kerja
21	Yehezkiel, et al. (2013). Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pada	1. Kepemimpinan (X ₁) 2. Iklim organisasi (X ₂) 3. Kinerja (Y)		1. Uji Validitas 2. Uji Realibilitas	1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan, iklim organisasi terhadap kinerja 2. Tidak terdapat

	UPTD Pengembangan Produktivitas Daerah Disnakertrans Provinsi Kalimantan Timur				pengaruh positif antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja 3. Terdapat pengaruh positif antara variabel iklim organisasi terhadap kinerja
22	Yuliawan. (2012). Pengaruh Stres dan Konflik Terhadap Kinerja Pada PT. Pindad Bandung	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stres (X_1) Rivai (2004) 2. Konflik (X_2) Mangkunegara (2005) 3. Kinerja (Y) Rivai (2004) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban kerja, tekanan waktu, tanggung jawab, konflik, keadaan kerja yang tidak sehat, peralatan kerja yang kurang memadai, balasan jasa yang terlalu rendah, perbedaan nilai terhadap pegawai, perlakuan yang tidak adil dan wajar 2. Perbedaan persepsi, perbedaan dalam memahami tujuan, pelaksanaan tugas, sumber daya yang langka, saling ketergantungan dalam melaksanakan tugas, struktur imbalan, tugas yang tidak jelas, koordinasi kerja yang tidak dilakukan, komunikasi, strategi pemotivasi yang tidak tepat, perbedaan status atau jabatan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Uji Validitas 2. Uji Reliabilitas 3. Uji Hipotesis 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat stres kerja dan konflik di divisi tempa dan cor hasil penelitian menunjukkan tingkat stres kerja berada di kategori sangat tinggi 2. Tingkat kinerja karyawan divisi tempa dan cor tingkat variabel kinerja karyawan berada pada kategori sedang dan tinggi

			3. Kemampuan kerja, kualitas kerja, kreativitas kerja, disiplin kerja, tingkat kejujuran, sikap, loyalitas terhadap pekerjaan, motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, gaji		
--	--	--	---	--	--



Lampiran 11
Dokumentasi Penelitian



Gambar 1: Foto tampak depan Kantor Pusat Bank BPD DIY



Gambar 2: Foto Bersama karyawan Kantor Pusat Bank BPD DIY

Lampiran 12
Surat Selesai Penelitian



SURAT KETERANGAN

Nomor : 6069/RB 0000

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : GAMAL KRISTIYANTO
 Jabatan : Pemimpin Divisi SDM & Umum
 PT. Bank Pembangunan Daerah
 Daerah Istimewa Yogyakarta
 Alamat : Jl. Tentara Pelajar No. 7 Yogyakarta

Dengan ini menerangkan bahwa :

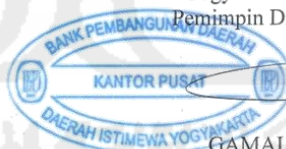
Nama : ANGGORO CAHYO RAHARJO
 Nomor Mahasiswa : 11311451
 Perguruan Tinggi : Universitas Islam Indonesia
 Fakultas : Ekonomi
 Jurusan : Manajemen
 Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Telah mengadakan penelitian di Kantor Pusat PT. Bank Pembangunan Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta dengan judul penelitian : *"Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Hubungan Pengaruh Iklim Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pusat Bank BPD DIY"*.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 19 September 2016

Pemimpin Divisi SDM dan Umum



GAMAL KRISTIYANTO

ekw

Lampiran 13
Biodata Penulis

Nama	:	Anggoro Cahyo Raharjo	
Tempat, tanggal lahir	:	Purwokerto, 27 April 1993	
Jenis Kelamin	:	Laki-laki	
NIM	:	11311451	
Perguruan Tinggi	:	Universitas Islam Indonesia	
Fakultas	:	Ekonomi	
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia	
Alamat Yogyakarta	:	Jl. Garuda, No. 11, RT.07, RW. 42, Desa. Sono Bloton, Kel. Wedomartani, Kec. Ngemplak, Sleman, 55584	
Alamat Asal	:	Jl. Martadireja II, GG. Merpati, RT.01, RW.07, Kel. Mersi, Kec. Purwokerto Timur, Bayumas	
Pendidikan Formal	:	1. 1999-2005 (SD Negeri 3 Mersi) 2. 2005-2008 (SMP Negeri 6 Purwokerto) 3. 2008-2011 (SMA Negeri 5 Purwokerto) 4. 2011- (Universitas Islam Indonesia)	
Organisasi	:	1. 2011 Karate 2. 2012 KSPM	
Pengalaman Pekerjaan	:	1. 2013 Membantu penelitian Dosen dari DIKTI tentang R&D dan Fashion. 2. 2015 Membantu Penelitian Dosen dari DIKTI tentang Desa Wisata di Kabupaten Sleman 3. 2016 Bekerja di bidang EO di Skycom sampai sekarang	
Email	:	anggororaharjo93@gmail.com	