

PENGARUH STRES KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP *INTENTION TO LEAVE* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI BALI

Arya Damar¹Suyatna Yasa²Wayan Sitiari³

Program Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Warmadewa
putraaryadamar@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh stress kerja dan iklim organisasi terhadap *intention to leave* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dengan subjek penelitian pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Bali. Hipotesis yang diajukan terdiri dari 1. Stres kerja (*work/job stress*) mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*). 2 Iklim organisasi (*organizational climate*) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*). 3 Kepuasan kerja mempunyai pengaruh negative dan signifikan terhadap keinginan untuk pindah (*intention to leave*). 4 Stres kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan untuk pindah (*intention to leave*). 5 Iklim Organisasi mempunyai pengaruh negative dan signifikan terhadap keinginan untuk pindah (*intention to leave*). Desain penelitian ini adalah kuantitatif dengan ukuran sampel sebanyak 60 orang yang dihitung dengan menggunakan rumus slovin dan penentuan ukuran sampelnya menggunakan metode probability sampling. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder baik data kuantitatif maupun kualitatif. Analisis data menggunakan *structural equation modeling (SEM)* dengan metode *partial least square (PLS)* yang mendapatkan hasil penelitian sebagai berikut: 1 Stres kerja (*work/job stress*) mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*). 2 Iklim organisasi (*organizational climate*) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*). 3 Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan untuk pindah (*intention to leave*). 4 Stres kerja mempunyai pengaruh negative dan signifikan terhadap keinginan untuk pindah (*intention to leave*). 5 Iklim Organisasi mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap keinginan untuk pindah (*intention to leave*).

Kata kunci: Stres Kerja, Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, *Intention to Leave*

Abstract

This aims of this study is to analyze and explain the effect of work stress and organizational climate on intention to leave with job satisfaction as a mediation variable with the subject of research staff of the National Industry and Trade of Bali Province. The hypothesis proposed consists of 1. Job stress (work / job stress) has a negative and significant effect on job satisfaction (job satisfaction). 2 Climate Organizational (organizational climate) has a positive and significant impact on job satisfaction (job satisfaction). 3 Job satisfaction has a negative and significant influence on intention to leave. 4 Job stress has a positive and significant influence on intention to leave. 5 Climate Organizations have a negative and significant influence on intention to leave. The design of this study was quantitative with a sample size of 60 people calculated using the slovin formula and sample size determination using probability sampling method. The data used in this study are primary and secondary data both quantitative and qualitative data. Data analysis using structural equation modeling (SEM) with partial least square method (PLS) which get the result of research as follows: 1 Work stress (job / job stress) has a negative and significant influence on job satisfaction. 2 Climate Organizational (organizational climate) has a positive and significant impact on job satisfaction (job satisfaction). 3 Job satisfaction has a positive and significant influence on intention to leave. 4 Work stress has a negative and significant influence on the intention to move intention to leave). 5 Climate Organizations have a positive and insignificant influence on intention to leave.

Keywords: Job Stress, Organizational Climate, Job Satisfaction, *Intention to Leave*

PENDAHULUAN

Perubahan kondisi lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal mendorong organisasi untuk merespon dengan cepat (*responsive*) dan beradaptasi (*adaptive*) dengan lingkungan pasar yang penuh dengan persaingan. Organisasi harus

semakin fleksibel untuk menyesuaikan diri dalam lingkungan persaingan yang semakin kompetitif. Fleksibilitas organisasi ditentukan oleh sumberdaya yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang tinggi (*knowledge asset*) yang menjadikan organisasi memiliki keunggulan kompetitif

(*competitive advantage*) sehingga dapat memenangkan persaingan.

Dalam hubungannya dengan sumber daya manusia, dari berbagai penelitian yang telah dilakukan, perubahan kondisi lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi iklim organisasi dan tingkat stres pegawai yang dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja yang pada akhirnya dapat menimbulkan niat untuk pindah bagi pegawai (*turnover intention*) yang pada akhirnya dapat menimbulkan *turnover* yang sebenarnya.

Berbagai definisi tentang *turnover* diungkapkan oleh para peneliti. *Turnover* menurut Cotton dan Tuttle (1986) diartikan sebagai suatu perkiraan kemungkinan seorang individu akan tetap berada dalam suatu organisasi. Oleh karena itu menurut Maertz dan Campion (1998) proses identifikasi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi niat untuk pindah (*turnover intention*) menjadi suatu hal yang penting untuk dipertimbangkan dan menjadi suatu yang efektif untuk menurunkan angka *turnover* yang sebenarnya.

Salah satu dari berbagai faktor yang perlu menjadi perhatian perusahaan untuk mengurangi angka *turnover* pegawai adalah bagaimana perusahaan mengelola iklim yang baik dan kondusif dalam aktivitas kerja pegawai dan adanya upaya untuk mengelola sumber daya manusia yang baik dan berkesinambungan untuk mengurangi tingkat stres yang dapat dialami oleh pegawai.

Terdapat banyak penelitian mengenai stres kerja pegawai. Robbins (2003) mendefinisikan stres sebagai kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constrains*), atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting.

Hubungan stres kerja dengan kepuasan kerja juga ditambahkan Arianto (2009) yang menyatakan stres dapat menciptakan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Semakin besar tingkat stres yang dirasakan oleh karyawan akan semakin menurunkan tingkat kepuasan karyawan yang berakibat kinerja yang buruk.

Penelitian-penelitian yang dilakukan oleh Sullivan dan Bhagat (1992) pada umumnya mengidentifikasi bahwa stres kerja (*job stress*) dan kepuasan kerja (*job satisfaction*) mempunyai hubungan yang terbalik.

Selain stres, faktor lain yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah iklim organisasi. Reichers dan Scheneider (1990) dalam Vardi (2001) mendefinisikan iklim sebagai suatu persepsi atau anggapan bersama mengenai kebijakan organisasi, pelaksanaan kebijakan dan prosedur-prosedur baik formal maupun informal.

Dari ketidakpuasan yang terjadi di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Bali baik dari faktor stress kerja ataupun iklim organisasi seringkali memunculkan keinginan untuk pindah (*turnover intention to leave*) ke instansi pemerintah lainya yang lebih menguntungkan atau bisa dikatakan lebih basah. Beban kerja yang dirasakan berat daripada benefit yang dihasilkan tentu menghasilkan stress kerja. Akumulasi stress kerja yang semakin besar juga menjadi andil dalam terbentuknya iklim organisasi yang tidak kondusif. Yang pada akhirnya memunculkan keinginan untuk pindah. Dari beberapa orang yang diwawancarai ternyata mereka yang memiliki keinginan untuk pindah cenderung ingin ditempatkan di Dinas Pendapatan Daerah (Dispenda) ataupun Dinas Pekerjaan Umum (PU).

Adapun tujuan penulisan ini adalah untuk menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kepuasan pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Bali, untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Bali, untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *intention to leave* pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Bali, untuk menganalisis pengaruh stress kerja terhadap *intention to leave* pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Bali dan untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap *Intention to leave intention* pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Bali

Berdasarkan permasalahan diatas, studi mengenai *intention to leave* pegawai di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Bali adalah hal yang sangat perlu

untuk dilakukan untuk memprediksi seberapa besar faktor stres kerja, iklim organisasi dan kepuasan kerja mempengaruhi keinginan untuk pindah pegawai dan memberikan masukan kepada organisasi sebagai salah satu upaya untuk menekan angka keinginan untuk pindah yang sebenarnya. Berdasarkan latar belakang masalah diatas didapatkan rumusan masalah sebagai berikut: 1) Bagaimanakah pengaruh stress kerja terhadap kepuasan pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Bali? 2) Bagaimanakah pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Bali? 3) Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap *intention to leave* pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Bali? 4) Bagaimanakah pengaruh stress kerja terhadap *intention to leave* pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Bali? 5) Bagaimanakah pengaruh iklim organisasi terhadap *intention to leave* pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Bali?

TINJAUAN PUSTAKA

Niat Untuk Pindah (*Turnover Intention*)

Intensi adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya atau penarikan diri seseorang karyawan dari tempat bekerja. Dengan demikian, *turnover intentions* (intensi keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya (Zeffane, 1994).

Intensi keluar (*turnover intentions*) juga dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi.

Robbins (1996), menjelaskan bahwa penarikan diri seseorang keluar dari suatu

organisasi (*turnover*) dapat diputuskan secara sukarela (*voluntary turnover*) maupun secara tidak sukarela (*involuntary turnover*). *Voluntary turnover* atau *quit* merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh faktor seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini, dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya, *involuntary turnover* atau pemecatan menggambarkan

Stres Kerja (*Work Stress*)

Stres dapat didefinisikan sebagai suatu respon yang dibawa oleh berbagai peristiwa eksternal dan dapat berbentuk pengalaman positif atau pengalaman negatif menurut Jagaratnam dan Buchanan (2004). Selain itu, Fontana (1989) dalam Jagaratnam dan Buchanan (2004) mendefinisikan stres sebagai suatu tuntutan yang muncul karena adanya kapasitas adaptif antara pikiran dan tubuh atau fisik manusia. Definisi lain tentang stres kerja dikemukakan oleh Selye (1976) dalam Nasurdin dan Kumaresan yang mengartikan stres kerja sebagai tanggapan atau respon yang tidak spesifik dari fisik manusia terhadap tuntutan (*demand*) yang timbul.

Dalam hubungannya dengan stres, Robbins (2003) membagi tiga kategori potensi penyebab stres (*stressor*) yaitu lingkungan, organisasi, dan individu. Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi dalam perancangan struktur organisasi. Ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres di kalangan para karyawan dalam suatu organisasi. Lebih lanjut Robbins (2003) berpendapat bahwa struktur organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan, dan dimana keputusan diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada karyawan merupakan potensi sumber stres. Selanjutnya Robbins (2003) memaparkan bahwa survei yang dilakukan secara konsisten yang telah dilakukan menunjukkan bahwa orang menganggap hubungan pribadi dan keluarga sebagai suatu yang sangat berharga. Kesulitan pernikahan, retaknya hubungan, dan kesulitan disiplin anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan dan dapat terbawa ke tempat kerja.

Masalah ekonomi yang dialami oleh individu merupakan perangkat kesulitan pribadi lain yang dapat menciptakan stres bagi karyawan.

Iklm Organisasi (*Organizational Climate*)

Haryanti (2005) mendefinisikan iklim organisasi sebagai suatu set dari sifat-sifat terukur (*measurable properties*) dari lingkungan kerja yang dirasakan atau dilihat secara langsung atau tidak langsung oleh orang hidup yang bekerja dilingkungan tersebut dan diasumsikan mempengaruhi motivasi dan perilaku mereka. Sedangkan Reichers dan Schneider dalam Shadur, *et.al.* (1999) berpendapat bahwa iklim organisasi (*organizational climate*) mengacu pada persepsi bersama dari kebijakan, praktek, dan prosedur organisasi secara informal dan formal. Jadi dapat dikatakan bahwa iklim organisasi merupakan suatu keadaan atau ciri-ciri atau sifat-sifat yang menggambarkan suatu lingkungan psikologis organisasi-organisasi yang dirasakan oleh orang yang berada dalam lingkungan organisasi tersebut.

Vardi (2001) mendefinisikan iklim organisasi sebagai suatu konsep atau gagasan multi faktor yang merupakan pencerminan dari fungsi-fungsi kunci organisasi atau tujuan-tujuan organisasi, seperti iklim yang kondusif atau iklim pelayanan. Sedangkan menurut Forehand dan Glimmer (1964) dalam Srivastav (2006) iklim organisasi adalah perpaduan dari karakteristik-karakteristik organisasi yang terintegrasi secara konseptual. Karakteristik organisasi dijabarkan dalam keperibadian organisasi dan pengaruhnya terhadap motivasi dan tingkah laku dari anggota dalam suatu organisasi. Iklim organisasi adalah hasil dari interaksi antar struktur organisasi, sistem, budaya, tingkah laku pimpinan dan kebutuhan-kebutuhan psikologis karyawan (Sivastav, 2006)

Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

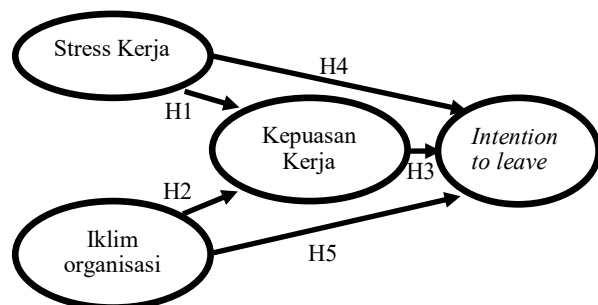
Kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan (Kreitner dan Kinicki, 2003). Definisi ini tidak dapat diartikan sebagai suatu konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek yang lainnya.

Kepuasan adalah cermin dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Robbin (2003) mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja ditentukan oleh beberapa faktor yakni kerja yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, serta kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

Pada dasarnya kepuasan kerja dipengaruhi karena adanya beberapa faktor. Pertama faktor individu, dimana kepuasan kerja dipengaruhi usia, jenis kelamin, pengalaman dan sebagainya. Kedua, faktor pekerjaan, dimana kepuasan kerja dipengaruhi oleh otonomi pekerjaan, kreatifitas yang beragam, identitas tugas, keberartian tugas (*task significancy*), pekerjaan tertentu yang bermakna dalam organisasi dan lain-lain. Dan ketiga, faktor organisasional, yakni kepuasan kerja dipengaruhi oleh skala usaha, kompleksitas organisasi, formalitas, sentralisasi, jumlah anggota kelompok, lamanya beroperasi, usia kelompok kerja dan kepemimpinan (Robbin, 2006).

Kerangka Konseptual

Berdasarkan telaah pustaka diatas diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi merupakan variable bebas, sedangkan kepuasan kerja merupakan variable mediasi dan kinerja pegawai merupakan variable terikat. Untuk lebih jelasnya sesuai dengan gambar 1:



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Definisi Operasional Variabel

Stress Kerja

Stres kerja (*Work Stress*) adalah sebagai kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constrains*), atau tuntutan (*demands*) yang

terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Adapun indikator stres kerja menurut Cooper (dikutip oleh Veithzal & Ella Jauvani Saga-la, 2014:314) antara lain:

- a. Peran dalam organisasi
- b. Pengembangan karir
- c. Hubungan dalam pekerjaan

Iklm Organisasi

Iklm organisasi (*Organizational Climate*) adalah suatu set dari sifat-sifat terukur (*measurable properties*) dari lingkungan kerja yang dirasakan atau dilihat secara langsung atau tidak langsung oleh orang hidup yang bekerja dilingkungan tersebut dan diasumsikan mempengaruhi motivasi dan perilaku karyawan.

Indikator-indikator (Fey dan Beamish, 2001:857) yang diukur sebagai berikut:

- a. Lingkungan organisasi
- b. Tujuan organisasional
- c. Penanganan konflik dalam organisasi
- d. Komunikasi dalam organisasi
- e. Dukungan antara satu sama lain

Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya atau sebagai serangkaian perasaan senang atau tidak senang dan emosi seorang pegawai atau pegawai yang berkenaan dengan pekerjaannya sehingga merupakan suatu penilaian pegawai terhadap perasaan menyenangkan, positif atau tidak terhadap pekerjaannya.

Indikator-indikator menurut Luthans (2006) yang diukur sebagai berikut :

- a. Kepuasan dengan gaji (*Satisfaction with pay*)
- b. Kepuasan dengan promosi (*Satisfaction with promotion*)
- c. Kepuasan dengan rekan sekerja (*Satisfaction with co-workers*)
- d. Kepuasan dengan penyelia (*Satisfaction with supervisor*)
- e. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri (*Satisfaction work itself*)

Intention to leave
Keinginan untuk meninggalkan (*Intention to leave*) dalam penelitian ini didefinisikan sebagai keinginan seseorang

untuk keluar dari perusahaan dikarenakan berbagai macam hal baik karena tekanan stress kerja, iklim organisasi yang tidak kondusif ataupun tidak didapatnya kepuasan kerja. Disini keinginan untuk pindah baru berupa angan-angan berdasarkan pertimbangan-pertimbangan yang ada yang belum terealisasi di kehidupan nyata. Indikator-indikator (Pasewark dan Strawser, 1996) yang diukur sebagai berikut:

- a. Sering berfikir keluar dari pekerjaan / perusahaan sekarang
- b. Mungkin meninggalkan pekerjaan / perusahaan tahun depan
- c. Berencana tetap tinggal di perusahaan ini
- d. Mungkin tidak mempunyai masa depan yang baik jika tetap bekerja di perusahaan ini

HASIL PENELITIAN

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Pegawai

Hasil analisis data menunjukkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil analisis memiliki makna bahwa semakin menurunnya stress kerja maka semakin meningkat pula kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja berbanding terbalik terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Bali. Fokus utama para responden penelitian ini mengenai hal-hal yang memicu stress kerja adalah peran dalam organisasi yang mana seringkali pimpinan memberikan tugas yang melebihi kemampuan pegawai atau dilain pihak adanya ketidakpercayaan pimpinan terhadap kemampuan pegawai dalam bekerja. Hal itu juga sesuai dengan pendapat responden tentang kepuasan kerja dimana kepuasan terhadap penyelia menjadi faktor yang menjadi titik lemah kepuasan pegawai. Dengan demikian bisa dilihat relevansi hubungan antara stress kerja dan kepuasan kerja disini terutama hal-hal yang berkaitan dengan pimpinan. Dalam penelitian ini lebih dari 80% responden merupakan pegawai yang sudah bekerja lebih dari empat tahun. Tentu saja dalam periode itu para pegawai sudah mulai merasa jenuh akan aktivitas sehari-hari yang monoton dan itu itu saja. Oleh karena itu bukan tidak mung-

kin kondisi tersebut dapat memicu stress kerja yang pada akhirnya akan berdampak pada kepuasan kerja yang tidak maksimal. Hasil penelitian ini secara umum mampu menjawab hipotesis yang telah ada sebelumnya diantaranya Gibson (1987) dalam Hermita (2011) mengemukakan salah satu dampak stress kerja dalam lingkungan organisasi adalah ketidakpuasan kerja, semakin karyawan itu mengalami stres maka semakin rendah tingkat kepuasannya.

Ofilio et al. (2009) menemukan dalam penelitiannya bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Dimana *job stressors* sebagai faktor utama penyebab turunya kepuasan kerja. Begitu juga dengan Robinson (2006) yang menyatakan gejala psikologis dan perilaku yang menunjukkan rendahnya kepuasan kerja dipengaruhi dan disebabkan oleh tingkat stres yang tinggi. Penurunan kepuasan kerja secara garis besar banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, tetapi stres kerja menjadi faktor utama dalam ketidakpuasan kerja karyawan.

Hubungan stres kerja dengan kepuasan kerja juga ditambahkan Arianto (2009) yang menyatakan stres dapat menciptakan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Semakin besar tingkat stres yang dirasakan oleh karyawan akan semakin menurunkan tingkat kepuasan karyawan yang berakibat kinerja yang buruk

Penelitian-penelitian yang dilakukan oleh Sullivan dan Bhagat (1992) pada umumnya mengidentifikasi bahwa stres kerja (*job stress*) dan kepuasan kerja (*job satisfaction*) mempunyai hubungan yang terbalik. Dalam penelitian serupa, Kemery et al. (1987) dalam Sullivan dan Bhagat (1992) menemukan bahwa konflik peran dan kerancuan peran mempunyai hubungan yang langsung dengan kepuasan kerja dan gejala fisik (*physical symptoms*) yang pada gilirannya akan mempengaruhi niat untuk pindah (*turnover intention*).

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Pegawai

Hasil analisis data menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil analisis memiliki makna bahwa semakin baik iklim organisasi

maka semakin meningkat pula kepuasan kerja.

Sebagaimana telah biasa terlihat dilapangan iklim organisasi merupakan gambaran apa yang terjadi di dalam organisasi. Jika keadaan di dalamnya baik akan tergambar dari perasaan puas yang dimiliki pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Bali. Semakin baik baik masalah komunikasi dan penanganan konflik yang ada dalam organisasi maka pegawai akan semakin puas.

Dalam penelitian ini sebagian besar responden yaitu 81,7% merupakan pegawai yang sudah bekerja diatas empat tahun tentu saja mereka sudah mengetahui bagaimana iklim organisasi yang terjadi di tempat bekerja. Oleh karena itu bukan tidak mungkin hal itulah yang menjadi rasa puas dimana mereka sudah terbiasa dan merasa nyaman dengan suasana yang mereka dapat di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Bali.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan beberapa penelitian yang dilakukan sebelumnya dalam hubungannya dengan kepuasan kerja pegawai, menurut penelitian Rongga et al. (2001) mengemukakan bahwa ada hubungan yang positif antara iklim yang lebih berorientasi pada pekerja, lebih terbuka dan lebih bersifat konsultatif dan pada umumnya dihubungkan dengan sikap yang lebih positif. Burke (1994) dalam Haryanti (2005) mengatakan bahwa manajemen persepsi pegawai melalui perubahan untuk menyatukan budaya, sistem penghargaan, iklim kelompok kerja, dan perilaku manajerial adalah masalah penting dalam upaya meningkatkan dan mengembangkan sistem serta fungsi manajemen sumber daya manusia. Lebih lanjut Burke (1994) berpendapat bahwa iklim organisasi yang kondusif erat kaitannya dengan kepuasan kerja melalui persepsi terhadap pekerjaan itu sendiri.

Penelitian lain yang memperkuat pendapat mengenai hubungan iklim organisasi dan kepuasan kerja adalah penelitian yang dilakukan oleh Friedlander dan Margulies (1969) yang berpendapat bahwa iklim organisasi mempunyai hubungan yang langsung terhadap kepuasan kerja. Penelitian serupa dilakukan oleh Downey dan Slocum. (1975) menjelaskan hasil penelitiannya

bahwa iklim organisasi saling berhubungan dengan keberibadian individu dalam mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap *intention to leave*

Hasil analisis data menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Bali memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap keinginan untuk pindah. Keinginan untuk pindah disini terkait dengan instansi publik lain yang lebih menjanjikan. Pegawai yang merasa puas belum tentu tidak memiliki pemikiran untuk mencari tempat kerja yang lebih baik lagi. Menurut mereka ada beberapa klasifikasi instansi publik. Mulai dari tempat yang kering hingga tempat yang basah. Meskipun merasa puas bekerja di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Bali, banyak pegawai yang memiliki keinginan untuk ditempatkan di instansi publik lain seperti Dinas Pendapatan ataupun pekerjaan Umum.

Meskipun kepuasan akan gaji, promosi ataupun rekan kerja terpenuhi tetapi kadangkala pegawai memiliki keinginan untuk lebih meningkatkan taraf hidupnya yang mana tidak bisa mereka dapatkan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Profinsi Bali. Dalam penelitian ini sebagian besar responden yaitu 66,6% merupakan pegawai dengan tingkat pendidikan sarjana (S1) dimana bisa dikatakan mereka sudah mampu berpikir jernih dan jangka panjang. Hal itu bisa terlihat dari jawaban mereka yang meskipun mengatakan cukup puas dengan tempat kerja saat ini namun mereka tetap memiliki keinginan untuk pindah ke dinas yang memiliki anggaran lebih besar tidak hanya untuk meningkatkan karir namun juga untuk meningkatkan taraf hidup. Dari banyak penelitian yang menjelaskan bahwa keinginan untuk mengakhiri tugas atau meninggalkan organisasi berhubungan dengan rasa puas atau tidak puas individu terhadap pekerjaannya. *intention to leave* menggambarkan pikiran individu untuk keluar, mencari pekerjaan di tempat lain, serta keinginan meninggalkan organisasi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ahsan (2014) yang menyatakan Variabel kepuasan kerja

memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan Rumah Sakit Pertamina Balikpapan. Adapun penelitian ini menghasilkan hasil yang berbeda dengan penelitian Spector (1997) dalam Jaramillo *et al.* (2006) dimana terjadinya *turnover* disebabkan oleh ketidakseimbangan karyawan terhadap pekerjaannya dan akan mencari alternatif kesempatan pekerjaan lain.

Setyanto *et al* (2013) menemukan bahwa dalam prosesnya kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap keinginan untuk berhenti karyawan. Yuniar (2008) menyatakan bahwa ada pengaruh negatif yang signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap keinginan untuk pindah dari organisasi.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap *intention to leave*

Hasil analisis data menunjukkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh yang negative dan signifikan terhadap *intention to leave*. Hasil analisis memiliki makna bahwa semakin meningkatnya stress kerja maka semakin menurun keinginan untuk pindah. Tapi sebenarnya pengaruh tersebut adalah positif tapi terlihat negative karena dimediasi oleh kepuasan kerja sehingga terlihat menjadi negative dan signifikan.

Kadangkala stress kerja dikarenakan adanya rasa tidak nyaman yang disebabkan beberapa factor seperti permasalahan akan penghasilan, rekan kerja ataupun pekerjaan itu sendiri. Meskipun sangat langka ada seseorang berhenti dari instansi publik seperti Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Bali, *intention to leave* disini diartikan mereka memiliki rencana atau keinginan untuk pindah ke instansi publik lainnya seperti Dispenda atau Dinas Pekerjaan Umum. Yang mana bagi sebagian besar pegawai negri sipil kedua dinas tersebut menjadi instansi publik yang paling diimpikan. Tapi dalam penelitian ini didapatkan bahwa stress kerja berbanding terbalik dengan keinginan untuk pindah hal itu salah satunya dikarenakan setiap pegawai yang stress akan pekerjaannya akan lebih focus untuk menyelesaikan pekerjaannya dibandingkan berpikiran untuk lari meninggalkan tanggung jawab dan pindah ke tempat kerja lain.

Dalam penelitian ini lebih dari 80% responden merupakan pegawai yang sudah bekerja lebih dari empat tahun. Tentu saja dalam periode itu para pegawai sudah mulai merasa jenuh akan aktivitas sehari – hari yang monoton dan itu itu saja. Oleh karena itu bukan tidak mungkin kondisi tersebut dapat memicu stress kerja yang pada akhirnya akan berdampak pada adanya keinginan untuk pindah ke dinas lain demi pengalaman dan tantangan baru. Selain itu 70% responden disini merupakan responden dengan usia produktif yaitu 22-40 tahun yang tentu saja masih memiliki jenjang karir yang panjang sehingga bukan tidak mungkin mereka selalu berpikir untuk mencoba sesuatu yang baru.

Hasil penelitian ini tidak berbanding lurus dengan penelitian Leontaridi & Ward (2002) menemukan adanya hubungan yang signifikan antara tingkat stres dan keinginan karyawan untuk berhenti. Tingginya tingkat stres juga mempengaruhi tingginya tingkat *turnover* karyawan berdasarkan Kavanagh (2005). Sedangkan menurut William (2003) stres kerja berhubungan positif dengan keputusan karyawan untuk meninggalkan karyawan. Banyaknya stres mempunyai hubungan positif yang signifikan terhadap *turnover intention*, Layne *et al.* (2001).

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap *intention to leave*

Hasil analisis data menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap *intention to leave*. Hasil analisis memiliki makna bahwa semakin baik iklim organisasi maka ada kecenderungan semakin meningkat pula keinginan untuk pindah.

Iklim organisasi yang ditandai beberapa factor seperti lingkungan, konflik dan komunikasi antar pegawai tidak serta merta akan menjadi jaminan bahwa tidak ada keinginan untuk pindah yang dimiliki oleh pegawai. Meskipun iklim organisasi di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Bali bisa dipandang baik tetapi tetap saja ada pegawai yang beranggapan bahwa mereka akan bisa lebih maju lagi di instansi publik lainnya. Selain itu banyaknya orang yang kompeten di dalam suatu organisasi membuat pegawai lain sulit untuk bersaing dan memiliki keinginan untuk mencari

peruntungan karir di tempat lain.

Dalam penelitian ini sebagian besar responden yaitu 66,6% merupakan pegawai dengan tingkat pendidikan sarjana (S1) dimana bisa dikatakan mereka sudah mampu berpikir jernih dan jangka panjang. Meskipun merasa cocok dengan suasana organisasi tempat kerja saat ini namun mereka tetap memiliki keinginan untuk pindah ke dinas yang memiliki anggaran lebih besar tidak hanya untuk meningkatkan karir namun juga untuk meningkatkan taraf hidup.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan Ardiansah *et al.* (2003) dimana dalam penelitiannya menunjukkan hubungan negatif antara iklim organisasional baik dengan kemangkiran maupun tingkat keluarnya karyawan. Tetapi penelitian ini mengulang hasil penelitian Lanny Mamewe (2015) yang mana menyatakan Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa Iklim organisasi tidak signifikan pengaruhnya terhadap *Turn Over Intention*. Artinya bahwa keinginan untuk keluar atau berhenti dari pekerjaan bukan karena iklim organisasi yang ada di tempat kerja.

Penelitian lainnya, hasil penelitian Bedian dan Achilles (1981); yang digunakan Grant *et al.* (2001) sebagai dukungan penelitian, menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja dan iklim organisasional diharapkan akan menurunkan maksud dan tujuan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap *intention to leave* Melalui Mediasi Kepuasan Kerja

Analisis peran mediasi melalui metode pemeriksaan dalam penelitian ini atas konstruk kepuasan kerja terhadap hubungan antara stress kerja dan *intention to leave* menemukan bahwa dalam studi kasus pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Bali kepuasan kerja merupakan variabel mediasi sebagian karena hasil pengeolahan data menunjukkan bahwa nilai dari variabel mediasi (kepuasan kerja) memiliki pengaruh yang signifikan sama dengan variabel lainya sehingga dapat dikatakan dalam hal ini kepuasan kerja merupakan variabel mediasi sebagian.

Disini ditunjukkan bahwa kepuasan

kerja menjelaskan bagaimana stress mempengaruhi *intention to leave*. Semakin tinggi stress kerja maka kepuasan akan memediasi untuk menurunkan *intention to leave* begitu pula sebaliknya.

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap *intention to leave* Melalui Mediasi Kepuasan Kerja

Analisis peran mediasi melalui metode pemeriksaan dalam penelitian ini atas konstruk kepuasan kerja terhadap hubungan antara iklim organisasi dan *intention to leave* menemukan bahwa dalam studi kasus pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Bali kepuasan kerja merupakan variabel mediasi karena hasil pengeolahan data menunjukkan bahwa nilai dari variabel mediasi (kepuasan kerja) tidak menunjukkan hasil yang tidak signifikan serta kedua variabel lainnya menunjukkan hasil yang signifikan maka dari itu bisa dikatakan kepuasan kerja dalam hal ini merupakan variabel mediasi sempurna.

Disini ditunjukkan bahwa kepuasan kerja menjelaskan bagaimana iklim organisasi mempengaruhi *intention to leave*. Semakin baik iklim organisasi maka kepuasan akan memediasi untuk meningkatkan *intention to leave* begitu pula sebaliknya.

KESIMPULAN

Adapun beberapa simpulan yang dapat dikemukakan dari hasil deskripsi dan hasil analisis infrensial penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Stress kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya jika stress kerja meningkat maka pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan akan turun tingkat kepuasan kerjanya.
2. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya jika iklim organisasi makin baik tentu saja akan menambah kepuasan kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Bali.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *intention to leave*. Artinya tiap kenaikan tingkat kepuasan kerja maka tetap akan ada keinginan untuk pindah. Di-

mana sebagai manusia sepuas apapun akan pekerjaan saat ini tetap saja memiliki keinginan untuk mendapatkan tempat kerja yang lebih baik lagi.

4. Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *intention to leave*. Artinya tiap kenaikan stress kerja yang dirasakan oleh pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Bali akan mengakibatkan *intention to leave* menurun.
5. Iklim organisasi berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap *intention to leave*. Artinya setiap peningkatan iklim organisasi maka akan terjadi juga peningkatan keinginan untuk pindah
6. Kepuasan kerja merupakan variabel mediasi sebagian dalam hubungan antara stress kerja dan *intention to leave*. Dalam strudi kasus di Dinas Perindustrian dan perdagangan Provinsi Bali stress kerja secara langsung memiliki pengaruh terhadap *intention to leave* melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.
7. Kepuasan kerja merupakan variabel mediasi sempurna dalam hubungan antara iklim organisasi dan *intention to leave*. Dalam strudi kasus di Dinas Perindustrian dan perdagangan Provinsi Bali iklim organisasi secara langsung memiliki pengaruh terhadap *turnover intention to leave* melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar besarnya kepada reviewer dan semua pihak yang telah membantu dalam pembuatan artikel ini baik dalam bentuk kritik ataupun masukan yang membangun untuk perbaikan artikel ini agar menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbey, Augustus. 1983. "R&D Work Climate and Innovation in Semiconductors. *Academy of Management Journal*". Vol. 26, No.2, pp. 362-368
- Ableson, M.A. 1987. "Examination of Avoidable and Unavoidable Turnover". *Journal of Applied Psychology*.

- Vol.72, No.3, pp. 382-386
- Abraham, Rebecca. 1999. "The Impact of Emotional Dissonance on Organizational Commitment and Intention to Turnover". *The Journal of Psychology*. 133(4), p. 441-455
- Ahuja, Manju K., Katherine M. Chudoba, Charles J. Kacmar, D. Harrison MCKnight, Joey F. George. 2007. "IT Road Warriors: Balancing Work-Family Conflict, Job Autonomy, and Work Overload to Mitigate Turnover Intentions". *MIS Quarterly*. Vol.31 No.1, pp.1-17.
- Alavi, Hamid Reza dan Ramazan Jahandari. 2005. "The Organizational Climate of Kerman Shahid Bahonar University". *Public Personnel Management*. Vol.34, No.3.
- Arnold, Hugh, J. dan Daniel C. Feldman. 1982. "A Multivariate Analysis of the Determinants of Job Turnover". *Journal of Applied Psychology*. Vol.67, No.3, pp. 350-360.
- Batlis, Nick C. 1980. "The Effect of Organizational Climate on Job Satisfaction, Anxiety, and Propensity to Leave". *The Journal of Psychology*. Pp. 233-240.
- Beehr, Terry A. dan John E. Newman. 1978. "Job Stress, Employee Health, and Organizational Effectiveness: A Facet Analysis, Model, and Literature Review". *Personnel Psychology*. Pp. 31.
- Bloomquist, Michael J. dan Brian H. Kleiner. 2000. "How to Reduce Theft and Turnover through Better Hiring Methods". *Management Research News*. Vol.23 No.7/8.
- Bretz, Robert D., Jr, John W. Boudreau dan Timothy A. Judge. 1994. "Job Search Behavior of Employed Managers". *Personnel Psychology*. pp. 47.
- Brown, Steven P. dan Robert A. Peterson. 1993. "Antecedents and Consequences of Salesperson Job Satisfaction: Meta-Analysis and Assessment of Causal Effect". *Journal of Marketing Research*. Vol.XXX, pp. 63-77.
- Brown, Steven P. dan Robert A. Peterson. 1994. "The Effect of Effort on Sales Performance and Job Satisfaction". *Journal of Marketing*. Vol. 58, pp. 70-80.
- Carmeli, Abraham dan Jacob Weisberg. 2006. "Exploring Turnover Intention among Three Professional Groups of Employees". *Human Resource Development International*. Vol.9, No.2, pp. 191-206.
- Carsten, Jeanne, M. dan Paul E. Spector. 1987. "Unemployment, Job Satisfaction, and Employee Turnover: A Meta - Analytic Test of the Muchinsky Model". *Journal of Applied Psychology*. Vol.72, No.3, pp. 374-381.
- Chiu, Chou-Kang, Chich-Pen Lin, Yuan Hui Tsai, dan Ching-Yun Hsiao. 2005. "Modeling Turnover Intentions and Their Antecedents Using the Locus of Control as a Moderator: A Case of Customer Service Employees". *Human Resource Development Quarterly*. Vol.16, No.4.
- Church, Allan H. 1995. "Manajerial Behaviors and Work Group Climate as Predictors of Employee Outcomes". *Human Business Development Quarterly*. Vol.6, pp. 173-205.
- Churchill, Jr., Gilbert A., Neil M. Ford, dan Orville C. Walker, Jr. 1976. "Organizational Climate and Job Satisfaction in the Salesforce". *Journal of Marketing Research*. Vol. XIII. November, pp. 323-332.
- Cohrs, J. Christopher, Andrea E. Abele, dan Dorothea E. Dette. 2006. "Integrating Situational and Dispositional Determinants of Job Satisfaction: Findings from Three Samples of Professionals". *The Journal of Psychology*. pp. 363-395.
- Cotton, John L. dan Jeffrey M. Tuttle. 1986. "Employee Turnover: A Meta-Analysis and Review with Implications for Research". *Academy of Management Review*. Vol.11, No.1, pp. 55-70.
- Desiana, Putri Mega dan Budi W. Soetjipto. 2006. "Pengaruh Role Stressor dan Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen: Studi Kasus Asisten Dosen FEUP". *Usahawan*. No.05 TH XXXV.
- Djati, S. Pantja dan Khusaini. 2003. "Kajian Terhadap Kepuasan

- Kompensasi, Komitmen Dan Prestasi Kerja". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol 5(1), Maret, pp. 25-41.
- Downey, H. Kirk dan Don Hellriegel John W. Slocum, Jr. 1975. "Congruence Between Individual, Needs, Organizational Climate, Job Satisfaction and Performance". *Academy of Management Journal*. Vol.18, No.1.
- Ferdinand, Augusty. 2006. "Structural Equation Modelling Dalam Penelitian Manajemen". Edisi 4. BP UNDIP.
- Ferijani, Agatha dan A. Ika Rahutami. 2001." Stres kerja karyawan BPR". *Dian Ekonomi* Vol. VII No.1, Maret, pp.19-34.
- Fey, Carl F. dan Paul W. Beamish. 2001. "Organizational Climate Similarity and Performance: International Joint Ventures in Russia". *Organization Studies*. Vol 22/5, pp. 853-882.
- Fields, Dail, Myra E. Dingman, Paul M. Roman dan Terry C. Blum. 2005. "Exploring Predictors of Alternative Job Changes". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 78, pp. 63-82.
- Friedlander, Frank dan Newton Margulies. 1969." Multiple Impacts of Organizational Climate and Individual Value Systems Upon Job Satisfaction". *Personnel Psychology*. Vol 22, pp. 171-183.
- Futrell, Charles M. dan A. Parasuraman. 1984. "The Relationship of Satisfaction and Performance to Salesforce Turnover". *Journal of Marketing*. Vol.48, pp. 33-40.
- Griffeth, Rodger W., Peter W. Hom, dan Stefan Gaertner. 2000. "A Meta-Analysis of Antecedents and Correlates of Employee Turnover: Update, Moderator Test, and Research Implications for Next Millenium". *Journal of Management*. Vol. 26, No.3, pp. 463-488.
- Harter, James K., Frank L. Schmidt, dan Theodore L. Hayes. 2002. "Business-Unit-Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta-Analysis". *Journal of Applied Psychology*. Vol.87, No.2, pp. 268-279.
- Haryanti, Endang. 2005. "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan klim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Gayamsari Pemkot Semarang". Tesis Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro (tidak dipublikasikan).
- Hom, Peter W. dan Rodger W. Griffeth. 1991. "Structural Equations Modeling Test of Turnover Theory: Cross-Sectional and Longitudinal Analyses". *Journal of Applied Psychology*. Vol.76, No.3, pp. 350-366.
- Hwang, Ing-San, Dr. dan Jyh-Huei Kuo. 2006. "Effects of Job Satisfaction and Perceived Alternative Employment Opportunities on Turnover Intention – An Examination of Public Sector Organizations". *The Journal of American Academy of Business, Cambridge*. Vol.8.
- Igbaria, M. dan Greenhaus, J.H. 1992. "Determinants of MIS Employees Turnover Intentions: A Structural Equation Model". *Communications of the ACM*. Vol 35, pp.34-51.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 1999. "Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen". BPFE UGM.
- Irwansyah. 2005. "Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, Dan Keperilakuan Etis Terhadap Keinginan Berpindah Professional Sistem Informasi". *Jurnal Bisnis Strategi*. Program Magister Manajemen UNDIP. Vol.14 No.2.
- Jagaratnam, Giri dan Polly Buchanan. 2004. "Balancing The Demands of School and Work: Stress and Employed Hospitality Students". *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. Vol. 16, No.4, pp.237-245.
- Jaramillo, Fernando, Jay Parakash Mulki, and Paul Solomon. 2006. "The Role of Ethical Climate On Salesperson Role Stress, Job Attitudes, Turnover Intention, And Job Performance". *Journal of Personal Selling & Sales Management*. Vol. XXVI, No.3. pp. 271-282
- Jürges, Hendrik. 2003. "Age, Cohort, and

- the Slump in Job Satisfaction among West German Workers". *Labour*. Vol. 17 (4), pp. 489-518.
- Luthans, F. 1992. *Organizational Behavior 6th edition*. New York: Mc Graw Hill Book Company.
- Madlock, Paul E. 2008. "The Link Between Leadership Style, Communicator Competence, And Employee Satisfaction". *Journal of Business Communication*. Vol. 45, No.1. pp. 61-78.
- Mahajan, Jayashree, Gilbert A. Churchill, Jr., Neil M. Ford, dan Orville C. Walker, Jr. 1984. "A Comparison of the Impact of Organizational Climate on the Job Satisfaction of Manufacturer's Agents and Company Salespeople: An Exploratory Study". *Journal of Personal Sellings & Sales Management*.
- Mardiana, Tri dan Muafi. 2001. "Studi Empiris Pengaruh Stressor Terhadap Kinerja". *Jurnal Siasat Bisnis*. No.6, Vol.1.
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*. BP UNDIP.
- Mc Nesse-Smith, D. 1996. "Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction and Organizational Commitment". *Hospital & Health Services Administration*. Vol. 41:2, pp. 160-175.
- McMurray, Adela J., D.R. Scott dan R. Wayne Pace. 2004. "The Relationship between Organizational Commitment and Organizational Climate in Manufacturing". *Human Resource Development Quarterly*. Vol. 15, No.4.
- Motowidlo, Stephan J. dan John S. Packard. 1986. "Occupational Stress: Its Causes and Consequences for Job Performance". *Journal of Applied Psychology*. Vol.71, No.4, pp. 618-629.
- Muchinsky, Paul M. 1977. "Organizational Communication: Relationships to Organizational Climate and Job Satisfaction". *Academy of Management Journal*. Vol. 20, No.4, pp. 592-607.
- Mulki, J. Prakash, F. Jaramillo, dan W.B. Locander. 2006. "Effect of Ethical Climate and Supervisory Trust on Salesperson's Job Attitudes and Intentions to Quit". *Journal of Personal Selling and Sales Management*. Vol. XXVI, No.1, pp.19-26.
- Narayanan, Lakshmi., Shanker Menon dan Paul E. Spector. 1999. "Stress in Workplace" *Journal of Organizational Behaviour*. Jan 20, pp. 63-73.
- Nasrudin, A.M. dan S. Kumaresan. "Organisational Stressor". *Singapore Management Review*. Vol. 27, No.2.
- Netemeyer, Richard G., Mark W. Johnston, dan Scot Burton. 1990. "Analysis of Role Conflict and Role Ambiguity in a Structural Equations Framework", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 75, No.2, pp. 148-157.
- Raabe, Babette dan Terry A. Beehr. 2003. "Formal Mentoring Versus Supervisor and Coworker Relationship: Differences in Perceptions and Impact". *Journal of Organizational Behavior*. Vol 24, pp. 271-293.
- Ramaswami, Sridhar N. dan Jagdip Singh. 2003. "Antecedents and Consequences of Merit Pay Fairness for Industrial Salespeople". *Journal of Marketing*. Vol.67, pp. 46-66.
- Rivai. 2000. "Career Resilience: Paradigma Baru Dalam Pengembangan Karir". *Telaah Bisnis*. Vol. 1, No. 1, pp. 73-85.
- Robbins, Stephens P. 2003. *Prilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Prentice-Hall.
- Rongga, K.L, Schmidt, D.B, Shull, C. and Schmitt, N. 2001. "Human Resources Practices, Organizational Climate, and Customer Satisfaction". *Journal of Management*. pp.70-89.
- Samad, Sarminah. 2006. "Predicting Turnover Intentions: The Case of Malaysian Government Doctors". *The Journal of American Academy of Business, Cambridge*. Vol.8, No.2.
- Schuler R.S. dan Jackson S.E. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keenam, Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Shadur, Mark A; Kienzle Rene & Rodwell John J. 1999. "The Relationship between Organizational Climate and Employee Perceptions of Involvement". *Group and Organizational Management*. Vol. 24, No. 4, pp.479-503.
- Snyder, Carey J. 1990. "The Effects of Leader Behavior and Organizational

- Climate on Intercollegiate Coaches Job Satisfaction". *Journal of Sport Management*. Vol 4, pp. 59-70.
- Srivastav, Avinash Kumar. 2006. "Organizational Climate as a Dependent Variable, relationship with role stress, coping strategy and personal variables". *Journal of Management Research*. Vol.6, No.3.
- Sullivan, Sherry E, Rabi S. Bhagat. 1992. "Organizational Stress, Job Satisfaction and Job Performance: Where Do We Go from Here?". *Journal of Management*. Vol.18, No.2, pp. 353-374.
- Sweeney, Breda dan Brid Boyle. 2005. "Supervisory Actions, Job Satisfaction and Turnover Intentions of Irish Trainee Accountants". *The Irish Accounting Review*. Vol.12, No.2, pp. 47-73.
- Tett, Robert P. dan John P. Meyer. 1993. "Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based On Meta-Analytic Findings". *Personnel Psychology*.
- Vandenberg, Robert J. dan Jodi Barnes Nelson. 1999. "Disaggregating the Motives Underlying Turnover Intentions: When Do Intentions Predict Turnover Behavior?". *Human Relations*. Vol.52, Oktober, pp. 1313-1336.
- Vardi, Yoav. 2001. "The Effects of Organizational and Ethical Climate on Misconduct at Work". *Journal of Business Ethics*. Vol 29, pp. 325-337.
- Wei, Yinghong dan Neil A. Morgan. 2004. "Supportiveness of Organizational Climate, Market Orientation, and New Product Performance in Chinese Firm". *Journal Product Innovation Management*. Vol 21: pp. 375-388.
- Widyastuti, E.N. 2004. Analisis Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Semarang. Tesis Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro.
- Williams, Eric S., Thomas R. Konrad, William E. Scheckler, Donald E. Pathman, Mark Linzer, Julia McMurray, Martha Gerrity, Mark Schwartz. 2000. "The Effects of Job Satisfaction and Perceived Stress on The Physical and Mental Health and Withdraw Intentions of Physicians". *Academy of Management Proceedings*.
- Winterton, Jonathan. 2004. "A Conceptual Model of Labour Turnover and Retention". *Human Resource Development International*. Vol 7:3, pp. 371-390.