

# MINDS

JURNAL MANAJEMEN IDE DAN INSPIRASI

IDENTIFIKASI GAYA KEPEMIMPINAN PADA ORGANISASI RELAWAN PENANGGULANGAN BENCANA DI JAWA TIMUR

Dian Harmuningsih

Koordinator Sekretariat Bersama Relawan Penanggulangan Bencana Jawa Timur

PERCEIVED QUALITY PRODUK ELEKTRONIK MEREK SONY DI KOTA AMBON

Andrie Ch. Salhuteru,

Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Ambon

PENGARUH PROFITABILITAS, LIKUIDITAS, LEVERAGE, DAN FIRM SIZE TERHADAP KEBIJAKAN DIVIDEN PERUSAHAAN

DI INDEKS JII, PERIODE 2011-2015

Rika Dwi Ayu Parmitasari & Hasrianto,

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Alauddin Makassar

FAKTOR YANG MEMENGARUHI KEPUASAN NASABAH BANK MUAMALAT CABANG AMBON

Gilman Pary,

Institut Agama Islam Negeri Ambon,

PENGARUH ATRIBUT PRODUK DAN PERILAKU PENCARIAN VARIASI TERHADAP PERILAKU MAHASISWA BERPINDAH MEREK PONSEL  
PADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jusmiati & Ahmad Efendi,

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Alauddin Makassar

PENGARUH KUALITAS LAYANAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN RUTE DOMESTIK GARUDA INDONESIA DI KOTA AMBON

Saul Ronald Jacob Saleky,

Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Ambon

PENGARUH STRES KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP TURNOVER KARYAWAN

Ludy Sapulette,

Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Ambon

PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PROFESIONALISME DOSEN

Ady Andardinata,

STIE Tri Dharma Nusantara

PENGARUH CSR, FIRM SIZE DAN INTEREST-BASED DEBT TERHADAP NILAI PERUSAHAAN PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR

DI INDEKS JII, PERIODE 2010-2016

Wahidah Abdullah, Alim Syariati, & Reskianti hamid

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Alauddin Makassar

ANALISIS DIMENSI KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAAN PASIEN PADA RSUD SYEKH YUSUF SUNGGUMINASA

Asdi,

FEB, Universitas Muhammadiyah Makassar



9 772597 699059



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
ALAUDDIN  
MAKASSAR

PUSAT DOKUMENTASI DAN PUBLIKASI ILMIAH JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN ALAUDDIN MAKASSAR

[Type text]

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum WR. WB.

Puja dan puji syukur mari kita panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena atas berkah dan karunia-Nya, maka Jurnal Manajemen dan Inspirasi (MINDS), Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Alauddin Makassar ini dapat diselesaikan. Salam dan shalawat kita haturkan kepada Nabi Muhammad SAW, sang pelita di tengah kejumudan dan kejahiliyahan, serta sumber informasi dan inspirasi yang terpercaya, al-Amiin. Terima kasih kami sampaikan kepada seluruh pihak yang terlibat dalam penyusunan jurnal Minds dari awal hingga akhir yang tidak dapat kami sebutkan satu persatu.

Adapun jurnal Minds merupakan titik kulminasi perwujudan kemampuan menulis tenaga pendidik yang berada di intra Fakultas maupun luar universitas. Tulisan akademik yang diharapkan menjadi contoh nyata jawaban dari berbagai fenomena empiris yang relevan dari sisi keilmuan Manajemen. Edisi kali ini, yaitu Vol. 4, No.2, 2017, mengupayakan adanya pengembangan dari sisi kualitas tulisan maupun sebaran wilayah penulis. Upaya ini diharapkan akan mendorong terciptanya proses yang lebih terukur baik dari penulis, mitra bestari, maupun penyunting, sehingga peningkatan kualitas publikasi ilmiah dapat diharapkan sebagai keluaran yang pasti.

Seiring dengan penerbitan jurnal ini, maka mewakili tim publikasi, saya menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya untuk seluruh penulis yang berpartisipasi dalam edisi kali ini, dan kepada para pembaca yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk menelaah tulisan-tulisan yang termuat pada edisi kali ini.

Wassalamualaikum WR.WB.

Manajer Jurnal,

Dr. Alim Syariati, SE., M.Si.



## DAFTAR ISI

<p>IDENTIFIKASI GAYA KEPEMIMPINAN PADA ORGANISASI RELAWAN PENANGGULANGAN BENCANA DI JAWA TIMUR.....</p> <p><b>Dian Harmuningsih</b> Koordinator Sekretariat Bersama Relawan Penanggulangan Bencana Jawa Timur</p>	<p>1</p>
<p>PERCEIVED QUALITY PRODUK ELEKTRONIK MEREK SONY DI KOTA AMBON.....</p> <p><b>Andrie Ch. Salhuteru,</b> Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Ambon</p>	<p>15</p>
<p>PENGARUH PROFITABILITAS, LIKUIDITAS, LEVERAGE, DAN UKURAN PERUSAHAAN TERHADAP KEBIJAKAN DIVIDEN SAHAM-SAHAM YANG TERDAFTAR PADA JAKARTA ISLAMIC INDEX (JII) PERIODE TAHUN 2011-2015.....</p> <p><b>Rika Dwi Ayu Parmitasari &amp; Hasrianto,</b> Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Alauddin Makassar</p>	<p>28</p>
<p>FAKTOR YANG MEMENGARUHI KEPUASAN NASABAH BANK MUAMALAT CABANG AMBON.....</p> <p><b>Gilman Pary,</b> Institut Agama Islam Negeri Ambon,</p>	<p>49</p>
<p>PENGARUH ATRIBUT PRODUK DAN PERILAKU PENCARIAN VARIASI TERHADAP PERILAKU MAHASISWA BERPINDAH MEREK PONSEL PADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM.....</p> <p><b>Jusmiati &amp; Ahmad Efendi,</b> Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Alauddin Makassar</p>	<p>63</p>
<p>PENGARUH KUALITAS LAYANAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN RUTE DOMESTIK GARUDA INDONESIA DI KOTA AMBON.....</p> <p><b>Saul Ronald Jacob Saleky,</b> Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Ambon</p>	<p>76</p>
<p>PENGARUH STRES KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION .....</p> <p><b>Ludy Sapulette,</b> Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Ambon</p>	<p>93</p>
<p>PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PROFESIONALISME DOSEN.....</p> <p><b>Ady Andardinata,</b> STIE Tri Dharma Nusantara</p>	<p>106</p>



PENGARUH CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (CSR), UKURAN PERUSAHAAN DAN INTEREST BASED DEBT (IBD) TERHADAP NILAI PERUSAHAAN PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR (YANG TERDAFTAR DI JAKARTA ISLAMIC INDEX PERIODE 2010-2016).....	122
<b>Wahidah Abdullah, Alim Syariati, &amp; Reskianti hamid</b> Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Alauddin Makassar	
ANALISIS DIMENSI KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAAN PASIEN PADA RSUD SYEKH YUSUF SUNGGUMINASA .....	136
<b>Asdi, FEB,</b> Universitas Muhammadiyah Makassar	

# PENGARUH STRES KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION

Ludy Sapulette\*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention* pegawai. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada para pegawai PT Bank Mandiri Cabang Ambon, diolah menggunakan SPSS 21 dan dianalisis dengan analisa jalur. Hasil analisis menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan positif signifikan terhadap *turnover intention*. Selanjutnya iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, serta secara negatif terhadap *turnover intention* pegawai. Demikian pula kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pegawai. Dari hasil penelitian ini, dapat memberikan masukan bagi pihak PT Bank Mandiri Cabang Ambon agar dalam upaya untuk pegawai yang merasa puas dalam bekerja dan tidak atau kurang berkeinginan untuk pindah, perlu dilakukan penciptaan iklim organisasi yang kondusif dan upaya-upaya untuk menghilangkan faktor-faktor penyebab stres kerja merupakan hal yang penting untuk selalu diperhatikan. Dapat dilakukan melalui adanya program *refreshing*, *family gathering* dan olahraga bersama yang secara berkala dilakukan oleh pihak manajemen.

Kata kunci : Stres Kerja, Iklim Organisasi, Turnover Intention

## ABSTRACT

*This study aims to analyze the influence of work stress and organizational climate on job satisfaction and employee turnover intention. Research data collected through questionnaires distributed to employees of PT Bank Mandiri Ambon Branch, processed using SPSS 21 and analyzed by path analysis. The result of the analysis showed that job stress had a negative effect on job satisfaction and positive significant to turnover intention. Furthermore, organizational climate has positive and significant effect on job satisfaction, and negatively on employee intention turnover. Similarly, job satisfaction negatively affect employee intent turnover. From the results of this study, can provide input for the Bank Mandiri in Ambon, in order for employees to feel satisfied in working and no or less turnover intention, it is necessary to create a conducive organizational climate and efforts to eliminate the factors that cause work stress is an important thing to always be considered. Can be done through the refreshing program, family gathering and sports together are regularly done by the management.*

*Keywords: Job Stress, Organizational Climate, Turnover Intention*

---

\* Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Ambon, Jalan Ir. M. Putuhena, Wailela, Ambon : ([ludy\\_sapulette1979@gmail.com](mailto:ludy_sapulette1979@gmail.com))

## 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.

Berbagai penelitian yang telah dilakukan, perubahan kondisi lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal secara langsung maupun tidak langsung dapat memengaruhi iklim organisasi dan tingkat stres karyawan yang dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja yang pada akhirnya dapat menimbulkan niat untuk pindah bagi karyawan (*turnover intention*) yang pada akhirnya dapat menimbulkan *turnover* yang sebenarnya.

*Turnover* adalah suatu perkiraan kemungkinan seorang individu akan tetap berada dalam suatu organisasi (Cotton dan Tuttle, 1986). Karena itu diperlukan proses identifikasi terhadap faktor-faktor yang memengaruhi niat untuk pindah (*turnover intention*), serta menjadi suatu hal yang penting untuk dipertimbangkan dan menjadi suatu yang efektif untuk menurunkan angka *turnover* yang sebenarnya (Maertz dan Campion, 1998 dalam Samad (2006). Salah satu faktor yang perlu menjadi perhatian perusahaan untuk mengurangi angka *turnover* karyawan adalah bagaimana perusahaan mengelola iklim kerja dan sumber daya manusia yang baik secara berkesinambungan. Keduanya dapat dilakukan untuk mengurangi tingkat stres yang dialami karyawan.

Stres sebagai kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting (Robbins, 2003). Stres merupakan suatu bentuk reaksi emosional dan fisik yang muncul dalam menanggapi tuntutan dari dalam ataupun dari luar organisasi (Greenberg dan Baron, 1995). Sementara itu penyebab umum stres bagi banyak pekerja adalah *Supervisor* (atasan), *Salary* (gaji), *Security* (keamanan) dan *Safety* (keselamatan) (Schuler dan Jackson, 1996).

Faktor lain yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah iklim organisasi. Menurut Reichers dan Scheneider, iklim organisasi adalah suatu persepsi atau anggapan bersama mengenai kebijakan organisasi, pelaksanaan kebijakan dan prosedur-prosedur baik formal maupun informal (1990, dalam Vardi, 2001). Iklim sebagai suatu representasi dan tujuan-tujuan organisasi dan alat-alat dan cara-cara yang ditiru dan dijalankan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Iklim organisasi yaitu "*a set of measurable properties of the work environment, perceived directly or indirectly by people who live and work in this environment and assumed to influence their motivation and behaviour*" (Litwin and Stringer, 1968 dalam Fey dan Beamish, 2001). Dalam konsep yang bersifat tradisional, iklim organisasi bertujuan untuk menggambarkan kondisi sepintas dari suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu (Fey dan Beamish, 2001).

Kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya atau dapat juga diartikan sebagai perbedaan antara jumlah imbalan/penghargaan yang diterima oleh karyawan dan jumlah seharusnya mereka dapatkan (Robbins, 2003). Menurut Locke (1976) dalam Desiana dan Soetjipto (2006) kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional positif dan menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja. Menurut George dan Jones (2002) dalam Desiana dan Soetjipto (2006), kepuasan kerja adalah perasaan yang dimiliki oleh karyawan tentang kondisi tempat kerja mereka saat ini. Seseorang yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan memperlihatkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas akan memperlihatkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu sendiri (Robbins, 2003).

Stres kerja dan iklim organisasi adalah variabel yang menjadi prediktor variabel kepuasan kerja dan *turnover intention* yang akan dikaji dalam penelitian ini. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan *turnover intention*. Untuk itu, masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
2. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.
4. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*.
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Penelitian ini diharapkan berguna sebagai kontribusi terhadap kajian mengenai interaksi antara stres kerja (*work/job stress*), iklim organisasi (*organizational climate*), kepuasan kerja (*job satisfaction*) dan niat untuk pindah (*turnover intention*). Penelitian ini diharapkan berguna bagi para akademisi dalam mengembangkan teori manajemen sumber daya manusia. Selain itu dapat menjadi bahan masukan dan referensi bagi internal manajemen PT Bank Mandiri Cabang Ambon dalam rangka pengelolaan sumber daya manusia untuk mendukung perencanaan dan pengembangan bisnis serta merumuskan strategi sumber daya manusia kedepan.

## **TINJAUAN TEORITIS**

### ***Niat untuk Pindah (Turnover Intention)***

Keinginan untuk pindah mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Dalam penelitian yang dilakukan, variabel *turnover intention* digunakan dalam cakupan yang luas meliputi keseluruhan tindakan penarikan diri (*withdrawal cognitions*) yang dilakukan karyawan. Tindakan penarikan diri menurut Abelson (1987) terdiri atas beberapa komponen yang secara simultan muncul dalam individu berupa adanya niat untuk keluar, keinginan untuk mencari pekerjaan lain, mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang layak di tempat lain, dan adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Penelitian empiris mengenai *turnover* karyawan telah banyak dilakukan sebagai upaya untuk mengidentifikasi sebab-sebab pengunduran diri karyawan. Satu dasar pemikiran yang penting mengenai *turnover* karyawan adalah bahwa karyawan yang potensial dapat lebih dikembangkan di

kemudian hari dan dapat ditingkatkan ke level atau produktivitas yang lebih tinggi dan juga dapat memberikan kontribusi yang signifikan kepada perusahaan, dengan demikian juga dapat meningkatkan gaji dan penghargaan. Karenanya, pengembangan sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting dan merupakan satu mata rantai dengan *turnover* karyawan (Carmeli dan Weisberg, 2006).

Seorang karyawan yang merasa puas dalam pekerjaannya, akan menunjukkan sikap yang baik secara keseluruhan di tempat kerja dan menyebabkan meningkatnya komitmen terhadap organisasi yang akhirnya akan menyebabkan rendahnya niat untuk keluar dari perusahaan (*intention to quit*) (Raabe dan Beehr, 2003; Ramaswami dan Singh, 2003; Suhartini & Anisa, 2017). Busch et al. (1998) dalam Hwang dan Kuo (2006) menjelaskan seseorang yang relatif puas terhadap pekerjaannya akan tetap tinggal dalam perusahaan lebih lama, dan dapat menurunkan angka keluar masuk karyawan dan mengurangi keabsenan.

### *Stres Kerja (Work Stress)*

Stres dapat didefinisikan sebagai suatu respon yang dibawa oleh berbagai peristiwa eksternal dan dapat berbentuk pengalaman positif atau pengalaman negatif (Selye, 1976 dalam Jagaratnam dan Buchanan, 2004). Fontana (1989) mendefinisikan stres sebagai suatu tuntutan yang muncul karena adanya kapasitas adaptif antara pikiran dan tubuh atau fisik manusia (Jagaratnam dan Buchanan, 2004).

Banyak faktor dalam lingkungan kerja yang ditandai dengan tingginya tingkat persaingan, keterbatasan waktu, adanya faktor-faktor yang tidak terkontrol, keterbatasan ruang, perkembangan teknologi yang terjadi terus menerus, adanya konflik kepentingan dari *stakeholder* organisasi, meningkatnya peran partisipasi manajemen dan adanya komputerisasi, semakin meningkatnya ketidakpastian dan hal-hal lain dapat menimbulkan semakin tingginya tingkat stres ditempat kerja.

Robbins (2003) membagi tiga kategori potensi penyebab stres (*stressor*) yaitu lingkungan, organisasi, dan individu. Ketidakpastian lingkungan memengaruhi dalam perancangan struktur organisasi. Ketidakpastian itu juga memengaruhi 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.

Stres dapat disebabkan oleh lingkungan, organisasi dan variabel individu. Faktor-faktor organisasional diketahui memengaruhi stres karyawan ditempat kerja. Faktor-faktor ini biasanya disebut sebagai penyebab stres organisasional karena faktor-faktor ini sebagai salah satu pemicu berbagai reaksi akan munculnya stres. Dari berbagai sumber stres organisasional, terdapat lima variabel yang merupakan sumber stres yaitu konflik, tersendatnya karir (*blocked career*), persaingan (*alientation*), kelebihan beban kerja (*work overload*) dan lingkungan kerja yang tidak kondusif.

### *Iklm Organisasi (Organizational Climate)*

Iklm organisasi merupakan seperangkat 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 memengaruhi motivasi dan perilaku mereka (Haryanti, 2005). Reichers dan Scheneider dalam Shadur, et al. (1999) berpendapat iklim organisasi 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.

Church (1995) mengemukakan bahwa iklim organisasi (*organizational climate*) meliputi aspek-aspek seperti: struktur organisasi (*organizational structure*); tanggung jawab (*responsibility*) dan imbalan (*reward*) Iklim organisasi memperhatikan penilaian atau tanggapan karyawan mengenai pentingnya aspek-aspek hubungan kerja dalam membentuk nilai-nilai organisasi (Lippit, et al., 1985; Ott, 1989 dalam Wei dan Morgan, 2004). Iklim organisasi telah menunjukkan pengaruh yang kuat terhadap tingkah laku individu dan kelompok dalam organisasi (Abbey, 1983).

Moran dan Volkwein (dalam Alavi dan Jahandari, 2005) mengklasifikasikan pendekatan-pendekatan iklim organisasi sebagai struktural, konseptual, interaktif, dan kultural. Sementara Halpin dan Croft (dalam Alavi dan Jahandari, 2005) menggunakan delapan faktor dalam penelitian tentang iklim organisasi yaitu *disinterest*, moral, ketulusan hati, penarikan diri, kedekatan dengan *supervisor*, penekanan pada produksi, pengaruh dan dukungan (*support*).

Banyak penelitian tentang iklim organisasi telah bersepakat bahwa iklim organisasi adalah suatu yang bersifat psikologis, multidimensi, penomena yang kompleks yang mempunyai efek terhadap pembelajaran, kinerja, *turnover*, keabsenan dan jabatan yang tetap. Menurut Alavi dan Jahandari (2005), faktor-faktor terpenting yang dapat memengaruhi iklim organisasi adalah moral, kepemimpinan (*leadership*), organisasi formal dan informal dan keperibadian (*personality*).

### *Kepuasan Kerja (Job Satisfaction)*

Kepuasan kerja adalah konsep atau gagasan sentral dalam psikologi organisasi. Kepuasan kerja berkaitan dengan hubungan kerja dan hasil-hasil umum seperti kinerja pekerjaan, komitmen organisasi, keleluasaan beraktivitas seperti tingkah laku kewargaan organisasi dan kepuasan hidup (Hulin dan Judge, 2003; Johns, 2001; Judge, et al., 2001; Warr, 1999 dalam Cohrs, et al., 2006). Robbins (2003) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Penilaian karyawan atas seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya adalah perhitungan rumit dari sejumlah elemen pekerjaan yang sensitif.

Jürges (2003) berpendapat kepuasan kerja adalah hasil yang penting dalam aktivitas pasar tenaga kerja. Upah hanya merupakan suatu dimensi yang

menjadi pilihan individu-individu selain keadilan pekerjaan mereka. Menurut pendekatan situasional kepuasan kerja disebabkan atau merupakan refleksi dari karakteristik suatu pekerjaan dan karakteristik pekerjaan yang lebih baik menjadikan kepuasan kerja yang lebih tinggi (Cohrs, et al., 2006).

Pendekatan yang paling banyak digunakan untuk mengukur kepuasan kerja adalah peringkat global tunggal (*single global rating*) dan skor perhitungan (*summary score*) yang terdiri dari sejumlah aspek pekerjaan (Robbins, 2003). Metode peringkat global tunggal tidak lebih dari sekedar menanyai karyawan untuk menanggapi pertanyaan. Pendekatan lainnya adalah dengan mengidentifikasi elemen-elemen pekerjaan tertentu dan menanyakan perasaan karyawan pada setiap elemen tersebut. Faktor-faktor yang umumnya disertakan adalah suasana pekerjaan, pengawasan, tingkat upah saat ini, peluang promosi, dan hubungan dengan mitra kerja.

#### *Hubungan Stres Kerja, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja*

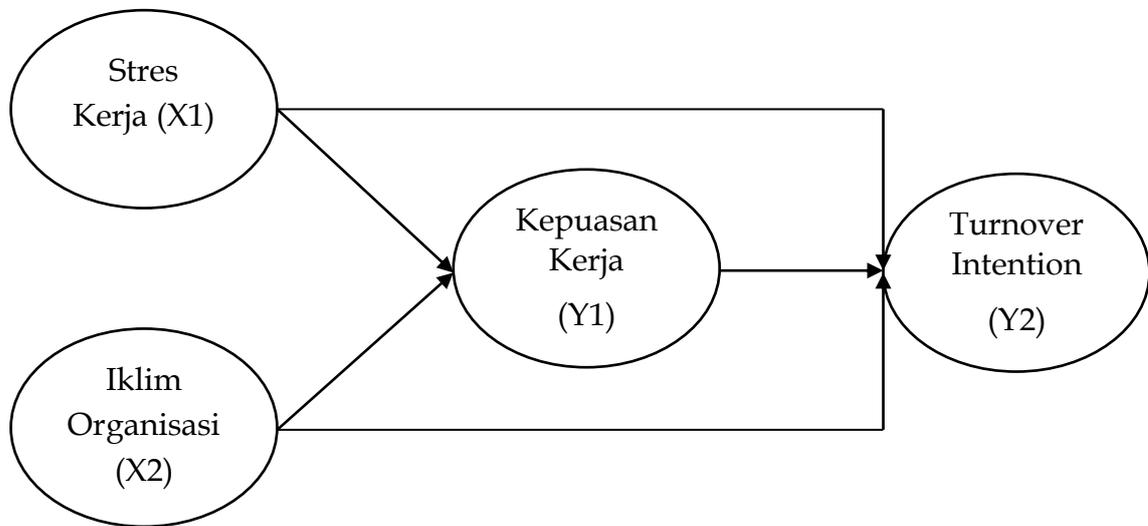
Salah satu dampak stres secara psikologis dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan (Robbins (2003). Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan dan berdampak langsung terhadap kepuasan kerja (Robbins, 2003). Dengan demikian stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja (Suhanto, 2009;

Rongga et al. (2001) mengemukakan 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. Karena itu manajemen persepsi pegawai melalui perubahan untuk menyatukan budaya, sistem penghargaan, iklim kelompok kerja, dan perilaku manajerial adalah masalah penting dalam upaya meningkatkan dan mengembangkan sistematis serta fungsi manajemen sumber daya manusia (Burke 1994 dalam Haryanti, 2005). Iklim organisasi yang kondusif erat kaitannya dengan kepuasan kerja melalui persepsi terhadap pekerjaan itu sendiri (Burke, 1994; Rongga et al., 2001;

#### *Hubungan Kepuasan Kerja dan Turnover Intention*

Beberapa hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan niat untuk pindah (Brown dan Peterson (1993); Griffeth, et al., 2000; Teft dan Meyer, 1993; Bretz, et al., 1994; Fields et al., 2005); Trevor, 2001 dalam Hwang dan Kuo, 2006). Penelitian Chiu dan Francesco (2003) dalam Chiu, et al. (2005) mengindikasikan *turnover intention* individual mempunyai hubungan negatif dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Demikian pula Abraham (1999) membuktikan adanya hubungan negatif yang kuat antara kepuasan kerja dan niat untuk pindah dan setelah adanya usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja, niat untuk pindah menurun dengan signifikan.

Dari uraian di atas, maka dapat dikembangkan suatu kerangka konseptual pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Dari uraian di atas, hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Stres kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja
2. Stres kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan *turnover intention*
3. Iklim organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja
4. Iklim organisasi mempunyai pengaruh negatif terhadap *turnover intention*
5. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap *turnover intention*

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif berbentuk survey. Lokasi penelitian adalah di Kota Ambon, yang dilaksanakan selama 2 bulan, Juni – Juli 2017. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden penelitian melalui kuesioner. Data sekunder dalam penelitian ini dikumpulkan dari perusahaan sebagai tempat bekerja obyek penelitian, literatur, jurnal, dan sumber-sumber lain yang mendukung penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Mandiri Cabang Ambon yang berjumlah 47 orang. Mengingat jumlah populasi terjangkau maka tidak dilakukan pengambilan sampel dalam penelitian ini, di mana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner, yang dibuat dengan skala 1-5 (skala Likert). Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*).

## PEMBAHASAN

*Karakteristik Responden*

Responden penelitian ini berjumlah 47 orang pegawai PT Bank Mandiri Cabang Ambon. Hasil tabulasi menunjukkan bahwa mereka terdiri dari 19 orang (40,4%) laki-laki dan 28 orang (59,6%) perempuan, yang berusia kurang dari 30 tahun sebanyak 19 orang (19,1%), antara 31-50 tahun sebanyak 25 orang (53,2%), dan lebih dari 50 tahun sebanyak 13 orang (27,7%). Mereka yang telah bekerja antara 5-10 tahun sebanyak 24 orang (51,1%), lebih dari 10 tahun sebanyak 12 orang (25,5%), dan yang kurang dari 5 tahun sebanyak 11 orang (23,4%). Selanjutnya responden penelitian ini yang memiliki tingkat pendidikan sarjana sebanyak 15 orang (31,9%), diploma dan SMA/ sederajat masing-masing sebanyak 16 orang (34,0%). Dari hubungan pekerjaan, responden penelitian ini yang secara langsung dengan nasabah sebanyak 17 orang (36,2%), dan yang tidak secara langsung berhubungan dengan nasabah sebanyak 30 orang (63,8%). Sementara itu, responden penelitian ini yang memiliki penghasilan per bulan antara Rp 3.000.000,- sampai dengan Rp 5.000.000,- adalah sebanyak 17 orang (36,2%), lebih dari Rp. 5.000.000,- sebanyak 29 orang (61,7%), dan selebihnya adalah mereka yang memiliki penghasilan kurang dari Rp 3.000.000,- sebanyak 1 orang (2,1%). Sementara dari status perkawinan, terdapat 24 orang (51,1%) responden yang tidak/ belum menikah, dan 23 orang (48,%) yang telah menikah.

#### Hasil Penelitian

Analisis jalur digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung melalui hubungan dengan variabel bebas lainnya.

Ringkasan hasil pengujian persamaan I penelitian ini disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 1. Ringkasan Hasil Persamaan Regresi I

Tabel 2. Ringkasan Hasil Regresi Persamaan I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	.614	.318			1.931	.058
Stres Kerja	-.178	.075	-.182		-2.376	.021
Iklim Organisasi	.713	.074	.743		9.697	.000
R	= 0,828					
R <sup>2</sup>	= 0,686					
F <sub>hitung</sub>	= 67,780					
Sig	= 0,000					

Sumber : Hasil Pengolahan, 2017

Berdasarkan tabel 1 di atas, model persamaan I yang diperoleh dari hasil penelitian ini dapat dituliskan dalam bentuk persamaan regresi berganda adalah :

$$Y = 0,614 - 0,178X_1 + 0,713X_2 + 0,314$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut di atas maka dapat dijelaskan :

$b_0 = 0,614$  merupakan nilai konstanta, artinya tanpa adanya stres kerja dan iklim organisasi maka kepuasan kerja pegawai adalah sebesar 0,614 atau 61,4 %.

$b_1 = -0,188$  menunjukkan bahwa apabila stres kerja meningkat, sedangkan faktor-faktor lainnya tetap maka akan memengaruhi kepuasan kerja sebesar -0,178 atau 17,8%.

$b_2 = 0,713$  menunjukkan bahwa apabila iklim organisasi ditingkatkan, sedangkan faktor-faktor lainnya tetap maka akan memengaruhi kepuasan kerja sebesar 0,713 atau 71,3%.

$\epsilon = 0,314$  menunjukkan nilai residu atau nilai pengaruh dari variabel lain yang tidak diikutkan dalam penelitian ini.

Nilai  $R = 0,828$  atau 82,8% menunjukkan hubungan stres kerja dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja, sedangkan nilai koefisien determinasi  $R^2 = 0,686$  menunjukkan stres kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama memengaruhi kepuasan kerja sebesar 68,6%, sedangkan sisanya 31,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ikut diteliti. Hasil ini menunjukkan stres kerja dan iklim organisasi memberikan kontribusi sebesar 68,6% terhadap kepuasan kerja pegawai.

Tabel 1 di atas menunjukkan nilai t-hitung stres kerja sebesar -0,178 dengan level signifikansi 0,021 sementara nilai t-tabel adalah 2,68 dengan demikian nilai t-hitung < t-tabel, sehingga hipotesis 1 yang diajukan dalam penelitian ini tidak dapat diterima, di mana stres kerja berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Kemudian nilai t-hitung variabel iklim organisasi sebesar 9,697 dengan level signifikansi 0,000 sementara nilai t-tabel adalah 2,68 dengan demikian nilai t-hitung > t-tabel, sehingga hipotesis 2 yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima, di mana iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Selanjutnya ringkasan hasil pengujian persamaan II dalam penelitian ini dalam bentuk persamaan regresi berganda disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 2. Ringkasan Hasil Regresi Persamaan II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	.939	.254			3.700	.000
Stres Kerja	.165	.061	.203		2.709	.009
Iklim Organisasi	-.175	.091	-.219		-1.931	.058
Kepuasan Kerja	-.461	.009	-.555		-4.676	.000
R	= 0,855					
R <sup>2</sup>	= 0,730					
F <sub>hitung</sub>	= 55,114					
Sig	= 0,000					

Sumber : Hasil Pengolahan, 2017

Berdasarkan data dalam tabel di atas, model persamaan II yang diperoleh dari hasil penelitian ini dapat dituliskan dalam bentuk persamaan regresi berganda adalah :

$$Y = 0,939 + 0,165X_1 - 0,175X_2 - 0,461X_3 + 0,270$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut di atas maka dapat dijelaskan :

$b_0 = 0,939$  merupakan nilai konstanta, artinya tanpa adanya stres kerja, iklim organisasi dan kepuasan kerja maka *turnover intention* pegawai adalah sebesar 0,939 atau 93,9%.

$b_1 = 0,165$  menunjukkan bahwa apabila stres kerja meningkat, sedangkan faktor-faktor lainnya tetap maka akan memengaruhi *turnover intention* pegawai sebesar 0,165 atau 16,5%.

$b_2 = -0,175$  menunjukkan bahwa apabila iklim organisasi ditingkatkan, sedangkan faktor-faktor lainnya tetap maka akan memengaruhi *turnover intention* pegawai sebesar -0,175 atau -17,5%.

$b_3 = -0,461$  menunjukkan bahwa apabila kepuasan kerja meningkat, sedangkan faktor-faktor lainnya tetap maka akan memengaruhi *turnover intention* pegawai sebesar -0,461 atau -46,1%.

$\varepsilon = 0,270$  menunjukkan nilai residu atau nilai pengaruh dari variabel lain yang tidak diikutkan dalam penelitian ini.

Kemudian diketahui nilai  $R = 0,855$  atau 85,5% menunjukkan hubungan stres kerja, iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pegawai, sedangkan nilai koefisien determinasi  $R^2 = 0,730$  menunjukkan stres kerja, iklim organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama memengaruhi *turnover intention* sebesar 73,0%, sedangkan sisanya 27,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ikut diteliti. Hasil ini menunjukkan stres kerja, iklim organisasi dan kepuasan kerja memberikan kontribusi sebesar 73,0% terhadap *turnover intention* pegawai.

Tabel 2 di atas menunjukkan nilai t-hitung variabel stres kerja sebesar 2.709 dengan level signifikansi 0,009 sementara nilai t-tabel pada tingkat kepercayaan 95% adalah 2,68 dengan demikian nilai t-hitung > t-tabel, sehingga hipotesis 3 yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima, di mana stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pegawai.

Kemudian nilai t-hitung variabel iklim organisasi sebesar -1.931 dengan level signifikansi 0,058 sementara nilai t-tabel adalah 2,68 dengan demikian nilai t-hitung < t-tabel, sehingga hipotesis 4 yang diajukan dalam penelitian ini tidak dapat diterima, di mana iklim organisasi berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap *turnover intention* pegawai.

Selanjutnya nilai t-hitung variabel kepuasan kerja sebesar -4.676 dengan level signifikansi 0,000 sementara nilai t-tabel adalah 2,68 dengan demikian nilai t-hitung > t-tabel, sehingga hipotesis 5 yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima, di mana kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pegawai.

### *Pembahasan*

Hasil penelitian ini menunjukkan variabel stres kerja memiliki pengaruh yang negatif secara langsung terhadap kepuasan kerja, dan secara positif tidak langsung terhadap *turnover intention* pegawai. Hal ini berarti pegawai yang mengalami stres kerja cenderung tidak merasakan kepuasan dan bekerja dan memiliki keinginan untuk berpindah tempat kerja. Selain itu, variabel iklim organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja, dan negatif secara tidak langsung terhadap *turnover intention* pegawai. Hal ini berarti pegawai yang bekerja dalam organisasi yang memiliki iklim kerja yang kondusif cenderung merasakan kepuasan dalam bekerja, dan tidak berkeinginan untuk berpindah tempat kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upaya untuk membentuk kepuasan kerja pegawai dapat diwujudkan melalui adanya iklim kerja yang kondusif, serta kurang atau tidak terdapat faktor-faktor yang dapat menyebabkan stres kerja (*stressor*). Sedangkan iklim organisasi yang kondusif dan kepuasan kerja diperlukan untuk mengurangi adanya keinginan pegawai untuk berpindah tempat bekerja.

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi pihak PT Bank Mandiri Cabang Ambon dalam upaya untuk pegawai yang merasa puas dalam bekerja dan tidak atau kurang berkeinginan untuk pindah, di mana penciptaan iklim organisasi yang kondusif dan upaya-upaya untuk menghilangkan faktor-faktor penyebab stres kerja merupakan hal yang penting untuk selalu diperhatikan. Keduanya antara lain dapat dilakukan melalui adanya program *refreshing* dan *family gathering* yang secara berkala dilakukan oleh pihak manajemen, misalnya pada hari-hari libur, atau kegiatan olahraga bersama pada setiap hari Jumat pagi. Dengan adanya kegiatan-kegiatan bersama tersebut, suasana keakraban di antara pegawai dapat diwujudkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, di mana stres kerja merupakan salah satu penyebab utama adanya keinginan untuk berpindah, dan iklim organisasi merupakan salah satu faktor utama terwujudnya kepuasan kerja (Suhanto, 2009; Carmeli dan Weisberg, 2006; Raabe dan Beehr, 2003; Ramaswami dan Singh, 2003; Busch et al. 1998; Rongga et al., 2001; Burke, 1994; Brown dan Peterson, 1993; Griffeth, et al., 2000; Teft dan Meyer, 1993; Bretz, et al., 1994; Fields et al., 2005; Trevor, 2001; Chiu dan Francesco, 2003; Abraham, 1999).

## **PENUTUP**

### *Kesimpulan*

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention* pegawai. Hasil analisis menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan positif signifikan terhadap *turnover intention*. Selanjutnya iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, serta secara negatif terhadap *turnover intention* pegawai. Demikian pula kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pegawai.

### *Saran*

Dari hasil penelitian ini, dapat memberikan masukan bagi pihak PT Bank Mandiri Cabang Ambon agar dalam upaya untuk pegawai yang merasa puas

dalam bekerja dan tidak atau kurang berkeinginan untuk pindah, perlu dilakukan penciptaan iklim organisasi yang kondusif dan upaya-upaya untuk menghilangkan faktor-faktor penyebab stres kerja merupakan hal yang penting untuk selalu diperhatikan. Dapat dilakukan melalui adanya program *refreshing*, *family gathering* dan olahraga bersama yang secara berkala dilakukan oleh pihak manajemen.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abbey, Augustus. 1983. R&D work climate and innovation in semiconductors, *Academy of Management Journal*, Vol. 26, No.2, 362-368
- Ableson, M.A. 1987. Examination of Avoidable and Unavoidable Turnover, *Journal of Applied Psychology*, Vol.72, No.3,382-386
- Alavi, Hamid Reza dan Ramazan Jahandari. 2005. The Organizational Climate Of Kerman Shahid Bahonar University, *Public Personnel Management*, Vol.34, No.3
- Carmeli, Abraham dan Jacob Weisberg. 2006. Exploring Turnover Intention among Three Professional Groups of Employees, *Human Resource Development International*, Vol.9, No.2,191-206, Juni
- 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, Winter
- Church, Allan H. 1995. Manajerial Behaviors and Work Group Climate as Predictors of Employee Outcomes, *Human Business Developmnet Quarterly*, Vol.6,173- 205.
- 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*, 140(4), 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, 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 FEU", *Usahawan*, No.05 TH XXXV, Mei
- Fey, Carl F. dan Paul W. Beamish. 2001. Organizational climate similarity and Performance: International Joint Ventures in Russi", *Organization Studies*, 22/5, 853-882
- 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, 463-488
- Haryanti, Endang. 2005. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Kantor

- Kecamatan Gayamsari Pemkot Semarang, Tesis Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro (tidak dipublikasikan)
- 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, March
- 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
- Jürges, Hendrik. 2003. Age, Cohort, and the Slump in Job Satisfaction among West German Workers, *LABOUR*, Vol. 17 (4) 489-518
- Raabe, Babette dan Terry A. Beehr. 2003. Formal mentoring versus supervisor and coworker relationship: differences in perceptions and impact, *Journal of Organizational Behavior*, 24, 271-293
- Ramaswami, Sridhar N. dan Jagdip Singh. 2003. Antecedents and Consequences of Merit Pay Fairness for Industrial Salespeople, *Journal of Marketing*, Vol.67, 46-66
- Robbins, Stephens P. 2003. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh, Prentice-Hall, Jakarta
- Rongga, K.L, Schmidt, D.B, Shull, C. and Schmitt, N. 2001. Human Resources Practices, Organizational Climate, and Customer Satisfaction, *Journal of Management*, July, 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, March
- Schuler R.S. dan Jackson S.E. 1996 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keenam, Jilid 2, Erlangga, Jakarta
- Shadur, Mark A; Kienzle Rene and Rodwell John J. 1999. The Relationship Between Organizational Climate and Employee Perceptions of Involvement, *Group and Organizational Management*, Vol. 24, No. 4, December, 479-503.
- Suhanto, Eddy. 2009. Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi di Bank Internasional Indonesia), Tesis Program magister Manajemen Universitas Diponegoro (tidak dipublikasikan)
- Suhartini, Eka & Nur Anisa. 2017. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Daerah Labuang Baji Makassar. *Jurnal Manajemen Ide dan Inspirasi*, Vol. 4, No. 1, 2017
- Talahatu, Imelda. 2014. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai BRI di Kota Ambon, *Jurnal Arthavidya*, Vol. 13 (1)
- Vardi, Yoav. 2001. The effects of organizational and ethical climate on misconduct at Work, *Journal of Business Ethics*, 29: 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*, 21:375-388



**Penanggung Jawab**  
Ambo Asse

**Ketua/**  
M. Wahyuddin Abdullah

**Dewan Editor**  
Alim Syariati  
Rusdi Prayoga  
Andi Mulia  
Rusnawati

**Mitra Bestari/Reviewer**  
Ambo Asse (UIN Alauddin Makassar),  
Firman Menne (Universitas Bosowa Makassar),  
Suwandi Ng (Universitas Atma Jaya Makassar),  
Agus Salim (ISEI Sul-Sel),  
Rika Dwi Ayu Parmitasari (UIN Alauddin Makassar),  
Ahmad Efendi (UIN Alauddin Makassar),  
Awaluddin (UIN Alauddin Makassar),  
Okta Nofri (UIN Alauddin Makassar),  
Eka Suhartini (UIN Alauddin Makassar),  
Akil Rahman (UIN Alauddin Makassar),

**Sekretaris Penyunting**  
Rusmawandi Rara  
Nurhikma Hawabaja  
Roshani

**JURNAL MINDS**  
Pusat Dokumentasi dan Publikasi Ilmiah  
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin  
Jl. Sultan Alauddin No. 33 Samata-Gowa Sul-Sel -- INDONESIA  
Telp/HP. 081355774774, 081241840208, Fax. (0411) 8221400  
Website OJS: <http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/minds>  
Email: [minds@uin-alauddin.ac.id](mailto:minds@uin-alauddin.ac.id)



## KRITERIA TULISAN

1. Panjang tulisan minimal 10 halaman dan maksimal 15 halaman
2. Menggunakan huruf Book Antiqua, font 12, spasi 1, margin atas-bawah 3cm, kiri-kanan 2.54 cm.
3. Tulisan dapat berupa hasil penelitian kuantitatif (diutamakan), penelitian kualitatif, dan kajian teoritis dalam bidang Manajemen dengan penguatan pada integrasi keislaman.
4. Identitas penulis meliputi: nama penulis tanpa gelar, nama dan alamat afiliasi, dan alamat email penulis (contoh Alim Syariati, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin, Jl. HM. Yasin Limpo, NO. 63 Samata-Gowa, [alim.syariati@uin-alauddin.ac.id](mailto:alim.syariati@uin-alauddin.ac.id)).
5. Komposisi tulisan harus mengikuti pola berikut:
  - a. Judul
  - b. Abstrak (bahasa Indonesia dan bahasa Inggris) maksimal 150 kata dan kata kunci 3-5 kata
  - c. Pendahuluan (Yang didalamnya menyinggung mengenai masalah penelitian)
  - d. Tinjauan teoritis
  - e. Metode penelitian
  - f. Pembahasan
  - g. Penutup
  - h. Daftar pustaka

**Buku:** Hartono, Jogiyanto, 2004. *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan pengalaman-pengalaman*. Edisi 2004/2005. BPFE, Yogyakarta

**Jurnal:** Barney, Jay B. 1995. *Looking Inside Competitive Advantage*. Academy of Management, pp. 49-61

**Penelitian Tidak Publikasi:** Minimal sumber referensi berasal dari disertasi S3 (tapi tidak dianjurkan), dengan mengikuti format di atas
6. Menggunakan **Innote**
7. Waktu penting dalam penerbitan Jurnal berkala Ilmiah Minds, yaitu bulan Maret- Mei untuk terbitan pertama tahun berjalan, dan Oktober-November untuk terbitan kedua tahun berjalan melalui *online journal system* (OJS) yang bisa diakses melalui laman <http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/minds>. Pertanyaan terkait jurnal Minds bisa disampaikan melalui email: [minds@uin-alauddin.ac.id](mailto:minds@uin-alauddin.ac.id) atau [alim.syariati@uin-alauddin.ac.id](mailto:alim.syariati@uin-alauddin.ac.id)