

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI BPS DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi pada karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Kediri)**

Rico Nugroho
Bambang Swasto Sunuharjo
Ika Ruhana
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
E-mail : riconugroho9@gmail.com

ABSTRACT

The background of this research is how the influence of climatic conditions BPS and the organization of job stress experienced by employees against their performance. This study aims to analyze and explain the influence of organizational climate of BPS and job stress simultaneously on employee performance, to analyze and explain the influence of Organizational Climate of BPS on employee performance and to analyze and explain the effects of job stress on employee performance. This study uses research an explanation (explanatory research) using a quantitative approach. The sampling technique used is sampling saturated. This study used a questionnaire with a number of respondents as many as 39 employees of the Badan Pusat Statistik. Analysis of the data used is descriptive analysis, analysis multiple linear regression and classical assumption test including normality test, multikolinieritas test and heteroskedastisitas test, then to test the hypothesis, F test and t test. The results of multiple linear regression analysis showed that organizational climate of BPS and job stress simultaneously influence on employee performance with the Sig 0.00 < 0.05. Partially the result of organizational climate of BPS variables partial effect on employee performance with the Sig 0.00 < 0.05. While job stress variable partially no effect on employee performance with the Sig 0.173 > 0.05.

Keywords : *Organizational climate of BPS, Job stress and Employee performance*

ABSTRAK

Latar belakang penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kondisi iklim organisasi BPS dan stres kerja yang dialami karyawan terhadap kinerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh antara iklim organisasi BPS dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan, menganalisis dan menjelaskan pengaruh Iklim Organisasi BPS terhadap kinerja karyawan dan menganalisis dan menjelaskan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah *sampling* jenuh. Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 39 karyawan Badan Pusat Statistik. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda dan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas, kemudian untuk menguji hipotesis digunakan uji F dan uji t. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa iklim organisasi BPS dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Sig 0,00 < 0,05. Secara parsial didapat hasil untuk variabel iklim organisasi BPS berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai Sig 0,00 < 0,05. Sedangkan variabel stres kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai Sig 0,173 > 0,05.

Kata kunci : *Iklim organisasi BPS, Stres kerja dan Kinerja karyawan*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang utama di suatu perusahaan. Suatu perusahaan mempunyai bentuk dan tujuan yang berbeda-beda, tetapi pada dasarnya perusahaan dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan didalam misinya dilaksanakan oleh manusia. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia perlu lebih dikembangkan supaya kualitas sumber daya manusia dapat ditingkatkan, sehingga secara tidak langsung hal tersebut akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja sumber daya manusia tersebut di dalam perusahaan. Sumber daya manusia yang baik akan berdampak terhadap efektivitas perusahaan dimana perusahaan akan lebih mudah untuk mencapai visi dan misi yang sudah terbentuk di awal berdirinya perusahaan.

Pembentukan organisasi yang bagus dibutuhkan peran sumber daya manusia yang berkualitas dan iklim organisasi yang baik. Iklim organisasi yang baik menjadi modal awal suatu organisasi untuk dapat mempengaruhi perilaku para anggota organisasi dan dapat membentuk nilai-nilai karakteristik dari organisasi tersebut. Baik atau buruknya iklim organisasi di dalam sebuah perusahaan dapat dirasakan oleh para anggota organisasi.

Tuntutan dan tugas-tugas dari organisasi sangat berpotensi menimbulkan terjadinya kecemasan dan ketegangan dari dalam diri karyawan. Selain tuntutan dari dalam organisasi serta pekerjaan, tuntutan yang berasal dari luar organisasi seperti lingkungan keluarga atau lingkungan sosial juga berpotensi untuk menimbulkan suatu tekanan terhadap karyawan. Jika tekanan tersebut terus terjadi kepada karyawan maka akan menimbulkan stres kerja pada karyawan. Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik akan menyebabkan penurunan kinerja terhadap karyawan. Selain itu juga akan membuat karyawan tersebut frustrasi, mudah cemas, merasa tertekan dan produktivitas menurun.

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh karyawan dalam suatu organisasi. Kinerja yang baik akan terwujud jika dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan tersebut didukung dengan adanya iklim organisasi yang baik dan stress kerja yang rendah

Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Kediri merupakan perwakilan BPS di daerah, karena BPS merupakan instansi vertikal atau instansi pemerintah pusat yang berada di daerah, sehingga BPS bukan merupakan bagian dari instansi milik daerah. BPS Kabupaten Kediri

mempunyai misi yaitu menyediakan data statistik berkualitas melalui kegiatan statistika yang terintegrasi dan berstandar nasional maupun internasional. Sesuai dengan misi dari BPS Kabupaten Kediri tersebut, sumber daya yang dimiliki dituntut untuk memiliki kinerja yang optimal. Dalam pekerjaan yang sifatnya besar seperti sensus penduduk ataupun survei, Badan Pusat Statistik dituntut untuk memberikan hasil data yang valid, Tentunya hal ini harus disertai dengan kinerja para karyawan yang baik dan optimal. Kinerja yang baik akan tercipta bila didukung dengan adanya iklim organisasi BPS yang baik, sehingga para karyawan akan lebih nyaman perasaannya dalam penyelesaian tugas yang dikerjakan. Pengerjaan tugas yang dibebankan kepada karyawan dengan tuntutan yang tinggi dan karyawan tidak mampu untuk menyelesaikannya, tentunya hal tersebut akan memicu untuk terjadinya keluhan-keluhan dalam penyelesaian tugas yang dikerjakan. Kondisi tersebut akan menyebabkan terjadinya penumpukan pekerjaan, dan pada akhirnya akan menimbulkan stres kerja.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Iklim Organisasi BPS

Iklim organisasi yang baik menjadi modal awal suatu organisasi untuk dapat mempengaruhi perilaku para anggota organisasi dan dapat membentuk nilai karakteristik dari organisasi tersebut. Iklim organisasi menurut Taguiri dan Litwin (dalam Soetopo 2010:141) yang mengartikan bahwa iklim organisasi adalah suatu kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami anggotanya, mempengaruhi perilakunya, dan dapat dideskripsikan dengan nilai-nilai karakteristik organisasinya. Sedangkan Dillard *et al*, (dalam Liliweri 2014:305) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah semua atribut organisasi yang mempunyai makna khas yang mempengaruhi dimensi antara individu dan organisasi. Semua atribut itu telah diterima dan diyakini individu sebagai pernyataan kepedulian organisasi demi kesejahteraan individu.

2.2 Stres Kerja

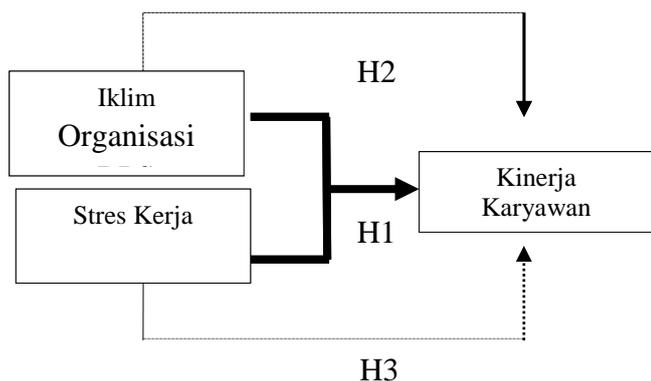
Stres kerja yang terjadi pada karyawan haruslah mendapat perhatian lebih karena dapat mengganggu karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Mangkunegara (2009:157) mengungkapkan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi perkerjaan. Sedangkan menurut Beehr dan Newman (dalam Luthans 2006:441)

stres kerja sendiri merupakan kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakterisasikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal.

2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Armstrong dan Baron (dalam Wibowo 2007:7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan, konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Wibowo (2008:7) kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Bangun (2012:231) menyebutkan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*).

2.4 Hipotesis



Gambar 1 Model Hipotesis
Sumber : Kajian teoritis, 2016

Keterangan :

- : Pengaruh secara simultan
- : Pengaruh secara parsial

Kesimpulan dari model hipotesis yang telah dijelaskan adalah :

- H1: Terdapat pengaruh yang signifikan iklim organisasi BPS dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.
- H2: Terdapat pengaruh yang signifikan iklim organisasi BPS terhadap kinerja karyawan.
- H3: Terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis penelitian dan Lokasi penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan di Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Kediri yang beralamatkan di Jalan Pamenang No. 42 Ngasem Kabupaten Kediri.

3.2 Populasi dan Sempel

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri yang berjumlah 39 karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang dilakukan dengan menggunakan seperangkat pernyataan tertulis yang disusun secara terstruktur yang dimaksud untuk memperoleh informasi dari responden.

4. ANALISIS DATA

4.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Sugiyono, 2014:142).

4.2 Analisis Statistik Inferensial

4.2.1 Uji Asumsi Klasik

Statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi (Sugiyono, 2014:48).

4.2.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Menyatakan regresi linear berganda adalah hubungan antara satu *dependent variable* dengan dua atau lebih *independent variable* (Arikunto, 2013:339).

4.2.3 Pengujian hipotesis

Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam analisis regresi berganda dapat diukur secara parsial (ditunjukkan oleh *coefficients of partial regression*) dan secara bersama-sama (simultan) yang ditunjukkan oleh *Coefficients of multiple determination* (R^2) (Indriantoro dan Supomo, 2012:211).

5. HASIL PEMBAHASAN

5.1 Hasil Analisis Deskriptif

a. Iklim Organisasi BPS (X_1)

Iklim organisasi BPS (X_1) secara keseluruhan memiliki nilai jawaban rata-rata sebesar 4,068, hal ini berarti bahwa iklim organisasi di Badan Pusat

Statistik Kab. Kediri adalah baik. Rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada item X1.4 yaitu hasil kerja yang belum sesuai target akan diperbaiki dan X1.11 yaitu loyal terhadap tujuan organisasi dengan skor 4,23. Sedangkan rata-rata distribusi terendah terletak pada item X1.8 adanya kesempatan promosi sebagai bentuk prestasi kerja dengan skor 3,79.

b. Stres Kerja (X₂)

Stres Kerja (X₂) secara keseluruhan memiliki nilai jawaban rata-rata sebesar 3,281, hal ini berarti bahwa stres kerja di Badan Pusat statistik Kab. Kediri adalah cukup stres. Rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada item X2.1 yaitu pekerjaan yang menumpuk merupakan suatu beban kerja dengan skor 3,87. Sedangkan rata-rata distribusi terendah terletak pada item X2.6 yaitu pekerjaan membuat adanya masalah dalam rumah tangga dengan skor 2,38.

c. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan (Y) secara keseluruhan memiliki nilai jawaban rata-rata sebesar 4,025, hal ini berarti bahwa kinerja karyawan di Badan Pusat statistik Kab. Kediri adalah baik. Rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada item Y1.4 yaitu Adanya peningkatan jumlah tugas yang mampu diselesaikan, Y1.9 yaitu Melaksanakan tugas dengan baik walaupun tidak ada pengawasan dan Y1.11 yaitu Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dengan skor 4,15. Sedangkan rata-rata distribusi terendah terletak pada item Y1.8 yaitu Menggunakan peralatan kerja secara efisien dengan skor 3,79.

5.2 Analisis Statistik Inferensial

5.2.1 Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Berikut ini adalah hasil uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,76997595
Most Extreme Differences	Absolute	,246
	Positive	,153
	Negative	-,246
Test Statistic		,246
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000 ^c

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Dari hasil perhitungan didapat nilai sig. sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Maka data residual tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

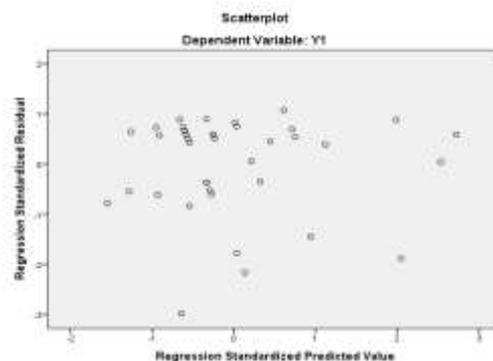
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
X ₁ (Iklim Organisasi BPS)	,969	1,032
X ₂ (Stres Kerja)	,969	1,032

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan table 2, maka dapat disimpulkan nilai VIF iklim organisasi BPS dan stress kerja < 10 dan nilai tolerance > 0,1 artinya seluruh variable bebas pada penelitian ini dinyatakan tidak multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil pengujian pada gambar 2 di dapat bahwa diagram tampilannya *scatterplot* menyebar dan tidak membutuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa sisaan mempunyai ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain tidak terdapat gejala heterokedastisitas.



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

5.2.2 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan dari analisis regresi linear berganda pada table 3, maka dapat disimpulkan tentang persamaan regresinya yaitu :

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1,002	2,424	
	Iklim organisasi BPS (X ₁)	,993	,043	,957
	Stres kerja(X ₂)	-,061	,044	-,058

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

$$Y = 1,002 + 0,993X_1 + - 0,061X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diketahui bahwa:

a). Konstanta sebesar 1,002 menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi BPS (X₁) dan stres kerja (X₂) diasumsikan 0, maka besarnya variabel kinerja karyawan (Y) adalah 1,002

b). Koefisien regresi variabel iklim organisasi BPS (X₁) sebesar 0,993 menunjukkan apabila terjadi peningkatan iklim organisasi BPS (X₁) maka akan mengakibatkan peningkatan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,993 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan atau tidak berubah. Hal ini mengindikasikan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi iklim organisasi yang dimiliki karyawan maka cenderung dapat meningkatkan kinerja karyawan.

c.) Koefisien regresi variabel stres kerja (X₂) sebesar -0,061 menunjukkan apabila terjadi peningkatan stres kerja (X₂) maka akan mengakibatkan menurunnya variabel kinerja karyawan (Y) sebesar -0,061 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan atau tidak berubah. Hal ini mengindikasikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi stres kerja yang dimiliki karyawan maka cenderung dapat menurunkan kinerja karyawan.

5.2.3 Pengujian Hipotesis

a. Uji F

Berdasarkan tabel 4 nilai F hitung sebesar 277,868, sedangkan F tabel ($\alpha = 0,05$; df1 (regresi) = 2 ; df2 (residual) = 36) adalah sebesar 3,24. $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $277,868 > 3,24$ dan nilai $sig F < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$ maka model analisis

regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H₀ ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan iklim organisasi BPS (X₁) dan stres kerja (X₂) secara siltutan (bersama-sama) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Table 4. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	347,779	173,889	277,868	,000 ^b
	Residual	22,529	,626		
	Total	370,308			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant),stres kerja (X₂), iklim organisasi BPS (X₁)

R square (R²) = 0,939

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R²) sebesar 0,939. Koefisien determinasi (R²) bertujuan untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas yaitu iklim organisasi BPS (X₁) dan variabel stres kerja (X₂) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi BPS dan stres kerja berpengaruh sebesar 93,9 % terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 6,1 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

b. Uji t

Tabel 5. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,002	2,424		,413	,682
	Iklim organisasi BPS(X ₁)	,993	,043	,957	22,919	,000
	Stres kerja(X ₂)	-,061	,044	-,058	-1,390	,173

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

a). Hasil uji t variabel iklim organisasi BPS (X₁) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 22,919, Sedangkan t_{tabel} ($\alpha = 0,05$; db residual = 36) sebesar 2,0289 dengan probabilitas sebesar 0,000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa probabilitas < alpha (5%) dan t hitung > t tabel maka pengaruh variabel iklim organisasi BPS (X₁) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah signifikan. Hal ini berarti H₀ ditolak, H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan

meningkatkan iklim organisasi maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Sedangkan untuk mengetahui besar pengaruh iklim organisasi BPS (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat dari nilai koefisiensi $B = 0,993$ (99,3%).

b). Hasil uji t variabel stres kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai t hitung sebesar $-1,390$. Sedangkan t_{tabel} ($\alpha = 0,05$; db residual = 36) sebesar $2,0289$ dengan probabilitas sebesar $0,173$. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa probabilitas $> \alpha$ (5%) dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka pengaruh variabel stres kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah tidak signifikan. Hal ini berarti H_0 diterima H_a ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan meningkatnya stres kerja maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan. Sedangkan untuk mengetahui besar pengaruh stres kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat dari nilai koefisiensi $B = -0,61$ (-6,1%).

c). Pengaruh iklim organisasi BPS dan Stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, variabel iklim organisasi BPS (X_1) dan stres kerja (X_2) memiliki nilai F_{hitung} sebesar $277,868$ ($277,868 > 3,24$) kemudian di bandingkan dengan nilai signifikansi α sebesar $0,000$ ($0,00 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi BPS (X_1) dan stres kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Selain itu berdasarkan nilai Adjusted R Square diketahui bahwa variabel iklim organisasi BPS (X_1) dan stres kerja (X_2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar $0,936$ (93,6%) dan sisanya dipengaruhi oleh variabel variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti motivasi dan kemampuan. Menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja diartikan fungsi dari interaksi kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*), sehingga kinerja = $f(A \times M)$.

Menurut Mangkunegara (2005:16) Kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya tidak terlepas dari faktor pribadi dan faktor lingkungan organisasi. Faktor internal yaitu faktor yang terdapat dalam diri karyawan itu sendiri seperti stres kerja. Sedangkan, faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari lingkungan organisasi seperti iklim organisasi BPS.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu, penelitian oleh Kusumo (2014) yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga didukung oleh penelitian Fahmi (2011) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pembeda dari pendukung penelitian ini adalah secara sendiri-sendiri (parsial), sedangkan secara simultan penelitian ini menunjukkan hasil bahwa iklim organisasi BPS dan stres kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian ini merupakan hasil penemuan baru sehingga dapat dijadikan pembanding bagi penelitian selanjutnya.

d). pengaruh iklim organisasi BPS terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t variabel iklim organisasi BPS (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $22,919$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000$ sehingga variabel iklim organisasi BPS memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dengan signifikansi yang lebih kecil dari *alpha* yang di pakai yaitu $0,05$ sehingga $0,00 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($22,919 > 2,0289$). Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi BPS memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa saat iklim organisasi BPS mengalami penurunan akan berdampak pula pada menurunnya kinerja karyawan begitupun sebaliknya apabila iklim organisasi BPS mengalami kenaikan maka akan berdampak pula pada meningkatnya kinerja karyawan.

Hasil ini mendukung teori Stringer (dalam Wirawan,129:2008) yaitu iklim organisasi mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Petakasari (2009) yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

e). pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t variabel stres kerja (X_2) diperoleh nilai t hitung sebesar $-1,390$ dengan probabilitas signifikansi sebesar $0,173$ dan $\beta = -0,061$, sehingga variabel stres kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dengan signifikansi yang lebih besar dari *alpha* yaitu $0,05$ sehingga $0,173 > 0,05$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-1,390 <$

2,0289). Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (berpengaruh sangat sedikit). Hasil negatif menunjukkan bahwa apabila stres kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan menurun, dan sebaliknya apabila stres kerja diturunkan maka kinerja akan naik. Oleh karena itu perlu dipertahankan atau ditingkatkan pengelolaan terhadap stres kerja yang dialami oleh karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2008:377) ada dua pendekatan dalam mengelola stres kerja, yaitu dengan pendekatan individu dan pendekatan organisasi. Pendekatan individu terhadap Karyawan, karyawan dapat memikul tanggung jawab pribadi untuk mengurangi tingkat stresnya, strategi individu yang telah terbukti efektif mencakup pelaksanaan teknik-teknik manajemen waktu, meningkatkan latihan fisik, pelatihan pengenduran (relaksasi) dan perluasan jaringan dukungan sosial. Pendekatan organisasi terhadap karyawan, organisasi tempat karyawan bekerja ikut memberikan masukan ataupun solusi dari masalah yang dihadapi karyawan. Beberapa faktor yang menyebabkan stres terutama tuntutan tugas dan peran, dan struktur organisasi dikendalikan oleh manajemen. Dengan demikian faktor-faktor ini dapat dimodifikasi atau diubah. Strategi yang mungkin ini dipertimbangkan oleh manajemen antara lain perbaikan seleksi personil dan penempatan kerja, penggunaan penempatan sasaran yang realistis, perencanaan tentang pekerjaan, perbaikan komunikasi organisasi, dan penerapan program kesejahteraan korporasi.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sutrisno (2014) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2015) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung teori Tuten dan Neidermeyer (2004) dalam Ma et al., (2016:6) yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perlu dihindari terjadinya stres kerja pada karyawan.

6. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Kediri tentang pengaruh iklim organisasi BPS dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- a. Hasil data analisis deskripsi rata-rata variabel iklim organisasi BPS (X_1)

menunjukkan bahwa iklim organisasi pada BPS Kabupaten Kediri baik. Variabel stres kerja (X_2) menunjukkan bahwa stres kerja pada karyawan BPS Kabupaten Kediri cukup. Variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa kinerja karyawan BPS Kabupaten Kediri baik.

- b. Iklim organisasi BPS (X_1) dan stres kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).
- c. Iklim organisasi BPS (X_1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).
- d. Stres kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari analisis dari hasil analisis data yang dilakukan maka diajukan beberapa saran sebagai berikut :

- a. Bagi pihak Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri.
 - a). Berdasarkan dua belas indikator yang dijadikan pengukuran kepada responden pada variabel iklim organisasi BPS, indikator tentang adanya kesempatan promosi sebagai bentuk prestasi kerja memiliki skor rata-rata terendah, maka diharapkan kepada pihak badan Pusat Statistik Kab. Kediri untuk memperluas peluang promosi jabatan kepada karyawan yang berkinerja baik atau karyawan yang berhak untuk mendapatkan promosi jabatan.
 - b). Stres kerja pada karyawan badan Pusat statistik Kab. Kediri berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (berpengaruh sangat sedikit), oleh karena itu perlunya melakukan upaya-upaya untuk mengurangi stres kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karena hasil negatif menunjukkan bahwa apabila stres kerja meningkat maka kinerja karyawan akan menurun, dan sebaliknya apabila stres kerja diturunkan maka kinerja akan naik.
- b. Bagi peneliti lain
 - a). Untuk lebih mengembangkan penelitian dengan cara mengganti atau menambahkan variabel lain atau dengan mengganti atau menambah indikator penelitian lain yang bisa dikaitkan dengan kinerja karyawan.
 - b). Penelitian selanjutnya diharapkan untuk lebih mengembangkan penelitian dengan melakukan penelitian di tempat lain yang

mempunyai tingkat stres yang tinggi sebagai objek penelitian dan menambah atau mengganti dengan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi atau kemampuan.

7. Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Edisi Revisi*. Jakarta : Penerbit Rineka Cipta
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta : Penerbit Erlangga
- Fahmi, Azizi. 2011. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*. Malang : Universitas Brawijaya
- Indriantoro, Nur dan Supomo, Bambang. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk akuntansi & Manajemen*. Edisi Pertama. Cetakan Ke-5. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Kusumo, Joko Prayogo H.K. 2014. Pengaruh Iklim Organiosasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Thesis*, UPN "Veteran" Yogyakarta
- Liliweri, Alo. 2014. *Sosiologi dan Komunikasi Organisasi*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh. Yogyakarta : Penerbit Andi
- Ma, vi-Anne, Huey-wen Koh, dan Thiam-Yong Kuek, 2012. Exploring The Relationship Among Job Performance, Satisfaction, and Stress: A Conceptual Framework of Malaysia Higher Learning Institutions.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM* , Bandung : PT Refika Aditama
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Petakasari, Endo. 2009. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*. Malang : Universitas Brawijaya
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi buku kedua*, Edisi 12. Jakarta : Penerbit Salemba Empat
- Sari, Ria Puspita. 2015. Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta. *Skripsi*. Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta
- Soetopo, Hendayat 2010. *Perilaku organisasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kedua. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada
- Wirawan. 2008. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat