

**ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN IKLIM ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. AMBRA BIDE RAYA  
KUBU RAYA**

**Florensius Atlanta**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Widya Dharma Pontianak  
Email: Florenso.atlantaa@gmail.com

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk membahas mengenai pengaruh stres kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Ambra Bide Raya Kubu Raya. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh stres kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Ambra Bide Raya Kubu Raya. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan kuisioner sebagai alat sebagai alat untuk mengumpulkan data. Teknik pengambilan data dengan menggunakan teknik *Non-Probability Sampling* dengan menggunakan teknik *Sampling Jenuh* pada 42 karyawan di CV. Ambra Bide Raya Kubu Raya, dari 42 kuisioner yang disebarakan kembali sebanyak 42 kuisioner. Analisis data menggunakan *SPSS Statistics versi 22*. Hasil penelitian adalah stres kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil pengujian yang tidak signifikansi. Maka dapat disimpulkan hipotesis satu ditolak dan ada pengaruh positif dan signifikan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil pengujian yang signifikansi. Maka dapat disimpulkan hipotesis dua diterima.

**KATA KUNCI:** Stres Kerja, Iklim Organisasi, Kinerja.

**PENDAHULUAN**

Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Dampak yang sangat merugikan adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh masyarakat dan karyawan khususnya disebut stres. Sasono (2004: 5) mengungkapkan bahwa stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan

Selain daripada itu, kinerja yang maksimal dapat dipengaruhi oleh iklim organisasi yang menunjang karyawan. 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 perusahaan dapat dirasakan oleh karyawan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik ingin meneliti tentang “Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Ambra Bide Raya Kubu Raya”.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **1. Stres Kerja**

Emosi dan proses berpikir karyawan dipengaruhi oleh kondisi ketegangan yang menyebabkan stres kerja. Orang-orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat *relax* atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

Menurut Robbins, Stephen P. (2003: 37), menyatakan bahwa stress tidak selalu buruk dan negative, orang yang ingin berkinerja unggul merasa tidak puas terhadap hasil dicapai dan selalu ingin meningkatkan hasil yang lebih baik untuk mendapatkan promosi akan berhadapan dengan tantangan yang beresiko stress. Namun jika promosi tidak penting bagi anda, maka anda tidak mempunyai alasan merasakan stress dalam bekerja.

### **2. Iklim Organisasi**

Iklim organisasi merupakan lingkungan yang dihadapi organisasi dan harus dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan organisasi. Iklim organisasi memberikan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi orang-orang di dalam organisasi. Menurut Stringer dalam Wirawan (2016: 122) mendefinisikan iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi.

Iklim organisasi yang baik mencerminkan rasa kebersamaan dan komitmen dalam perusahaan serta tingginya rasa loyalitas terhadap perusahaan. Dengan adanya rasa aman dan nyaman akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya

tujuan perusahaan. Oleh karena itu, setiap pimpinan selalu berusaha agar kondisi lingkungan kerja terjalin dengan kondusif dan harmonis. (Sasmito, et al., 2021)

### 3. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017: 9) kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2017: 13) hanya ada dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Faktor kemampuan (*ability*) meliputi kemampuan potensi dan kemampuan *reality* sedangkan faktor motivasi (*motivation*) merupakan sikap (*attitude*) dari pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja. Situasi kerja meliputi hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan survey lapangan dengan menggunakan metode kuantitatif. Analisis kuantitatif menggunakan angka atau hitungan (Istijanto, 2010: 94-95). Hal ini sesuai dengan kata “kuantitatif” yang mengandung makna hitungan atau angka, sehingga proses pemberian skala pada data mentah banyak diterapkan pada penelitian ini.

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data. Populasi dari penelitian ini adalah sebanyak 42 karyawan pada CV. Ambra Bide Raya Kubu Raya. Teknik sampling dalam penelitian ini metode pengambilan sampel menggunakan *Non-Probability Sampling* dengan menggunakan teknik *Sampling Jenuh*. *Sampling Jenuh* berarti semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Melalui metode ini periset menyebarkan kuisioner kepada seluruh karyawan perusahaan.

## PEMBAHASAN

Hasil pengujian model pengukuran Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.

### 1. Hasil pengujian Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur ketepatan instrumen dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Syarat kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu mengungkapkan hal yang akan diukur secara tepat. Satu pertanyaan dapat dikatakan valid apabila nilai  $R_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $R_{tabel}$  dan bernilai positif. Nilai dari  $R_{tabel}$  ditentukan berdasarkan rumus  $df = n - 2$  sehingga dengan sampel yang dapat diolah sebesar 42 responden menghasilkan  $R_{tabel}$  senilai 0,2573. Pengujian validitas pada penelitian ini menunjukkan hasil yang valid sehingga model telah memenuhi syarat validitas.

### 2. Uji Reliabelitas

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, kualitas pengumpulan data sangat ditentukan oleh kualitas instrumen atau alat pengumpulan data yang digunakan. Instrumen penelitian dikatakan berkualitas dan dapat dipertanggung jawabkan jika sudah terbukti validitas dan reliabilitasnya. Variabel dikatakan reliabel jika memberikan *cronbach's alpha*  $> 0,60$ . Nilai *cronbach's alpha* pada stres kerja 0,807. Pada variabel iklim organisasi nilai *cronbach's alpha* adalah 0,707. Sedangkan nilai *cronbach's alpha* pada kinerja karyawan adalah 0,764. Adapun hasil pengujian menunjukkan bahwa model telah memenuhi syarat reliabilitas.

### 3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik meliputi, uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Adapun hasil pengujian menunjukkan bahwa model dalam penelitian ini telah memenuhi syarat asumsi klasik.

### 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara dua variabel yaitu variabel stres kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Ambra Bide Raya Kubu Raya. Variabel stres kerja dan iklim organisasi sebagai variabel independen ( $X_1$  dan  $X_2$ ) dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen ( $Y$ ). Hasil dari analisis ini dapat dilihat pada Tabel 3.48:

**TABEL 3.58**  
**CV. AMBRA BIDE RAYA KUBU RAYA**  
**UJI ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.595	11.858		-.135	.894
	STRES_KERJA	.071	.138	.069	.513	.611
	IKLIM_ORGANISASI	.543	.127	.573	4.260	.000

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

Sumber: Output SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan pada Tabel 3.48 di atas, dapat dijelaskan susunan persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = -1,595 (\text{Costant}) + 0,071 (X1) + 0,543 (X2)$$

- a. Nilai koefisien regresi stres kerja (X1) menunjukkan nilai sebesar 0,071 yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan lingkungan kerja akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,071 apabila variabel lainnya dianggap konstan atau sama dengan nol.
  - b. Nilai koefisien regresi iklim organisasi (X2) menunjukkan nilai sebesar 0,543 yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan iklim organisasi akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,543 apabila variabel lainnya dianggap konstan atau sama dengan nol.
5. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi signifikan atau tidak signifikan. Jika model regresi signifikan maka model regresi dapat dilanjutkan untuk penelitian, sebaliknya jika model regresi tidak signifikan maka model regresi ini tidak bisa dilanjutkan untuk penelitian. Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersamaan (simultan). Penelitian dapat dikatakan layak jika tingkat signifikan kurang dari  $< 0,05$  atau 5 persen. Untuk dikatakan layak maka nilai  $F_{hitung}$  harus lebih besar dari  $F_{tabel}$  pada uji F ini adalah sebesar 3,23. Hasil uji F ini dapat dilihat pada Tabel 3.49:

**TABEL 3.49**  
**CV. AMBRA BIDE RAYA KUBU RAYA**  
**UJI F (UJI PENGARUH SECARA SIMULTAN)**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	174.916	2	87.458	10.829	.000 <sup>b</sup>
	Residual	314.989	39	8.077		
	Total	489.905	41			

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), IKLIM\_ORGANISASI, STRES\_KERJA

Sumber: Output SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan pada Tabel 3.49 di atas, dapat diketahui  $F_{hitung}$  memiliki nilai sebesar 10,829 bahwa nilai  $F_{tabel}$  adalah sebesar 3,23 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau 5 persen sehingga model regresi ini dinyatakan layak digunakan.

Dari hasil pengujian di atas dapat diketahui bahwa variabel stres kerja dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Ambra Bide Raya Kubu Raya.

#### 6. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dari setiap variabel independen apakah benar-benar ada pengaruh terhadap variabel dependennya. Tingkat signifikansi = 0,05 ditentukan sebagai berikut : jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  , maka ada pengaruh yang signifikan sedang jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka tidak ada pengaruh yang signifikan. Pada Tabel 3.50 akan menunjukkan pengaruh secara parsial antara kedua variabel independen pada CV. Ambra Bide Raya Kubu Raya yaitu stres kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :

**TABEL 3.50**  
**RUMAH SAKIT ST ANTONIUS PONTIANAK**  
**UJI t (UJI PENGARUH SECARA PARSIAL)**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.595	11.858		-.135	.894
	STRES_KERJA	.071	.138	.069	.513	.611
	IKLIM_ORGANISASI	.543	.127	.573	4.260	.000

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

Sumber: Output SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan pada Tabel 3.50 di atas. Dapat dilihat hasil nilai uji t untuk  $X_1$  dan  $X_2$  secara berurutan adalah sebesar 0,513 dan 4,260.

a. Penguji terhadap variabel stres kerja

Pengujian pada variabel stres kerja menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 0,513 dan t tabel 2,02108 sehingga t hitung lebih kecil dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0,611 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Ambra Bide Raya Kubu Raya.

b. Pengujian terhadap variabel iklim organisasi

Pengujian pada variabel iklim organisasi menunjukkan bahwa nilai t hitung 4,260 dan t tabel 2,02108 sehingga t hitung lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Ambra Bide Raya Kubu Raya.

7. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi merupakan ukuran yang dapat dipergunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila koefisien determinasi  $r^2 = 0$ , berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh sama sekali (=0 persen) terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika koefisien determinasi  $r^2 = 1$ , berarti variabel terikat 100 persen dipengaruhi oleh variabel bebas. Besar koefisien determinasi secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dari skor  $r^2$  atau kuadrat *partial correlation* dari tabel *coeffisient*. Koefisien determinasi secara simultan diperoleh dari besarnya  $R^2$  atau *adjusted R square*. Nilai *adjusted R square* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat amat bebas. Berikut ini hasil *output SPSS* versi 22 pada Tabel 3.51 pada CV. Ambra Bide Raya Kubu Raya sebagai berikut :

**TABEL 3.51**  
**CV. AMBRA BIDE RAYA KUBU RAYA**  
**UJI KOFISIEN DETERMINASI (R<sup>2</sup>)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.598 <sup>a</sup>	.357	.324	2.8419

a. Predictors: (Constant), IKLIM\_ORGANISASI, STRES\_KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

Sumber: Output SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan pada Tabel 3.51 di atas, dapat diketahui R sebesar 0,357 atau sebesar 35,7 persen yang menunjukkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai pengaruh sebesar 35,7 persen dan sisanya 64,3 persen dipengaruhi oleh variabel lainnya.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Stres kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Ambra Bide Raya Kubu Raya. Dengan hasil pengujian yang tidak signifikansi. Maka dapat disimpulkan hipotesis satu ditolak.
2. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Ambra Bide Raya Kubu Raya. Dengan hasil pengujian yang signifikansi. Maka dapat disimpulkan hipotesis dua diterima.
3. Stres kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Ambra Bide Raya Kubu Raya. Berdasarkan hasil pengujian bahwa kedua variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan. Maka dapat disimpulkan hipotesis tiga diterima.

### Saran

Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis, adapun saran untuk CV. Ambra Bide Raya yang berkaitan dengan kepuasan kerja, kompensasi dan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Disaran kepada pihak manajemen CV. Ambra Bide Raya Kubu Raya untuk lebih memperhatikan stres kerja karyawan, baik stres kerja terhadap lingkungan kerja, intensitas stres karyawan, geografi dan demografi sosial, tabiat atau sifat individu karyawan, persepsi terhadap tingkat kesulitan pekerjaan, pola hidup dan tingkat dukungan sosial. Terlebih mengenai stres kerja terhadap atasan yakni hubungan pekerjaan antar karyawan dengan atasan, sehingga bisa lebih mampu meningkatkan kinerja serta bisa lebih meningkatkan kemampuan kerja sama satu sama lain.
2. Disarankan untuk lebih meningkatkan suasana atau kebiasaan organisasi sebaik mungkin sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerja dalam perusahaan dan karyawan merasa dihargai dengan jasa yang mereka berikan kepada perusahaan.
3. Untuk penelitian selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian serupa disarankan untuk menambah variabel penelitian, seperti contohnya budaya organisasi, motivasi, konflik organisasi dan lain-lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenhallindo, 1992.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, edisi kedua. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2001.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, edisi ke ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2005.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2012.
- Istijanto, M.M. *Riset Sumber Daya Manusia: Cara Praktis Mengukur Stres, Kepuasan Kerja, Komitmen, Loyalitas, Motivasi Kerja dan Aspek-Aspek Kerja Karyawan Lainnya*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2010.

Kadarisman. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. Rajawali Pers, 2012.

Nazir. *Metode Penelitian Cetakan Tiga*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1999.

Sasmito, W.T.H.C., Gunawan, C.I. dan Yulita, Y. (2021). Management of Handcraft MSME Sector Policy During The Covid-19. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 25(1), 38-46.

Sinambela, Lijan Poltak. *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.

Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga cetakan pertama. Yogyakarta: STIE YKPN, 2004.

Suparyadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET, 2015.

Zainal, Ramly. et al. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, edisi ketiga. Jakarta: Rajawali Pers, 2015.

