

ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL GRAND MAHKOTA DI PONTIANAK

Yohanes Jan

Email: yohanesjan396@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan hotel grand mahkota di pontianak. Bentuk penelitian menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Populasi dari penelitian ini sebanyak 100 responden pada hotel grand mahkota di pontianak. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode teknik sampling jenuh. pembahasan menggunakan uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear berganda, uji f, uji t dan uji koefisien determinasi. Model pengujian yang digunakan menggunakan software spss 22. Hasil dari penelitian ini adalah stres kerja dan iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada hotel grand mahkota di pontianak.

KATA KUNCI : stres kerja, iklim organisasi, dan kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Stres kerja yang terlalu lama dialami karyawan akan berdampak pada kesehatannya sehingga karyawan menjadi sakit dan tidak dapat bekerja dengan baik. Riset lainnya menyatakan karyawan yang stres kerja tinggi akan mencoba untuk menarik dirinya dari penyebab stres dengan cara menciptakan masalah-masalah bagi perusahaan seperti ketidakefisienan dalam bekerja, pemborosan sumber daya operasional dan menjadi kendala bagi karyawan lainnya Goswani (2015). Dari pernyataan penelitian terdahulu tersebut dapat disimpulkan bahwa pada stres kerja yang tinggi maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan. Selain Stres kerja, iklim organisasi mempengaruhi kinerja karyawan. dikarenakan iklim organisasi yang tidak mendukung bagi karyawan akan membuat karyawan tidak dapat bekerja dengan baik, sehingga kinerja yang dihasilkan pun mengalami penurunan. Riset lainnya menyatakan iklim organisasi yang kondusif dan produktif sangat penting untuk memperkuat dan mempertahankan ikatan antara organisasi dan karyawan karena mampu menjaga kinerja yang tinggi Sulaiman (2013). Dari pernyataan penelitian terdahulu tersebut dapat

disimpulkan bahwa iklim organisasi yang mendukung bagi karyawan dalam bekerja akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat tanda-tanda pengaruh stres kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Keunikan penelitian ini terletak pada objek penelitian ini yaitu karyawan Hotel Grand Mahkota, dimana tanggapan mereka mengenai stres kerja, iklim organisasi dan kinerja itu berbeda beda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu terletak pada rentang waktu yang digunakan. Penelitian yang dilakukan oleh Sanjaya (2015) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Karundeng (2013) menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari fakta penelitian terdahulu tersebut dapat dipastikan semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Dari fakta penelitian terdahulu tersebut dapat dipastikan semakin baik iklim organisasi yang dirasakan oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

KAJIAN TEORITIS

Stres kerja sebagai suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaannya, tempat kerja atau situasi kerja tertentu Afandi (2018: 174). Pendapat lain menyatakan Stres kerja sebagai suatu ketegangan atau tekanan yang dialami seseorang ketika tuntutan melebihi kemampuan karyawan tersebut Mangkunegara (2011: 179). Dimensi stres kerja terdiri dari gejala yang dialami oleh seseorang sehingga membuat pekerjaan yang dilakukan akan terganggu Hardjana (2006: 305) yaitu fisik, emosional, intelektual dan interpersonal.

Istilah iklim organisasi pertama kalinya dipakai oleh Kurt Lewin pada tahun 1930-an. Istilah iklim organisasi dipakai oleh R. Tagiuri dan G. Litwin Tagiuri menggumukakan sejumlah istilah untuk melukiskan perilaku dalam hubungan dengan latar belakang atau tempat di mana perilaku muncul seperti lingkungan-lingkungan pergaulan, budaya, suasana, situasi pola lapangan, pola perilaku dan kondisi kerja Wirawan (2016: 135). Iklim organisasi adalah tanggapan anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi misalnya (pemasok, konsumen, konsultan dan kontraktor) mengenai apa yang ada atau

terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi Wirawan (2007: 122). Untuk mengukur iklim organisasi terdapat enam dimensi yang diperlukan yaitu struktur, standart-standard, tanggung jawab, penghargaan, dukungan dan komitmen

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai karyawan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi dan memberikan kontribusi berupa keuntungan yang diberikan kepada perusahaan Wibowo (2011: 7). Penilaian kinerja intinya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi memperoleh manfaat Afandi (2018: 87). Dimensi dari kinerja karyawan terdiri dari 4 indikator Mangkunegara (2011: 75) kualitas, kuantitas, kehandalan dan sikap.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada pemikiran positif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan Sugiyono (2016: 9). Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan kuesioner. Populasi yang dipakai dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja pada Hotel Grand Mahkota di Pontianak tahun 2021. Teknik pengambilan sampel adalah dengan sampling jenuh, sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel Sugiyono (2016: 81). Sampel dalam penelitian ini seluruh karyawan Hotel Grand Mahkota di Pontianak yang berjumlah 100 orang responden. Analisis data yang dilakukan secara kuantitatif, untuk menjelaskan analisis setiap jawaban responden yang telah diberikan skor dengan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial Sugiyono (2012: 93).

PEMBAHASAN

Uji validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kemampuan suatu instrumen atau alat pengumpulan data dalam mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan Ghozali (2016: 50).

TABEL 1
UJI VALIDITAS

Variabel	Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Stres Kerja (X ₁)	X1.1	0,7380	0,1966	Valid
	X1.2	0,8260	0,1966	Valid
	X1.3	0,8490	0,1966	Valid
	X1.4	0,8260	0,1966	Valid
	X1.5	0,8540	0,1966	Valid
	X1.6	0,8260	0,1966	Valid
	X1.7	0,8090	0,1966	Valid
	X1.8	0,7730	0,1966	Valid
	X1.9	0,8460	0,1966	Valid
	X1.10	0,8490	0,1966	Valid
	X1.11	0,8430	0,1966	Valid
	X1.12	0,8380	0,1966	Valid
	X1.13	0,8060	0,1966	Valid
	X1.14	0,7400	0,1966	Valid
	X1.15	0,8020	0,1966	Valid
	X1.16	0,8470	0,1966	Valid
Iklim Organisasi (X ₂)	X2.1	0,4400	0,1966	Valid
	X2.2	0,4060	0,1966	Valid
	X2.3	0,3190	0,1966	Valid
	X2.4	0,6450	0,1966	Valid
	X2.5	0,6340	0,1966	Valid
	X2.6	0,6550	0,1966	Valid
	X2.7	0,6600	0,1966	Valid
	X2.8	0,6480	0,1966	Valid
	X2.9	0,7280	0,1966	Valid
	X2.10	0,6370	0,1966	Valid
	X2.11	0,7140	0,1966	Valid
	X2.12	0,5980	0,1966	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,6640	0,1966	Valid
	Y2	0,6850	0,1966	Valid
	Y3	0,7600	0,1966	Valid
	Y4	0,7590	0,1966	Valid
	Y5	0,7220	0,1966	Valid
	Y6	0,7760	0,1966	Valid
	Y7	0,7610	0,1966	Valid
	Y8	0,7780	0,1966	Valid

Sumber: Data Olahan Program Spss Versi 22,2021

Berdasarkan Tabel 1 maka dapat diketahui bahwa semua Rhitung lebih besar dari Rtabel sehingga dapat dikatakan bahwa pengukuran dari pernyataan stres kerja, iklim organisasi dan kinerja karyawan adalah valid. Hasil tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel pada penelitian ini dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel Ghodzai (2016: 46). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan yang diberikan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu Ghodzai (2016: 47).

TABEL 2
UJI RELIABILITAS

Variabel	Nilai Crobach's Alpha	Koefesien Alpa	Keterangan
Stres kerja (X_1)	0,772	0,60	Reliabel
Iklim organisasi (X_2)	0,745	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,779	0,60	Reliabel

Sumber: Data olahan program spss versi 22, 2021

Berdasarkan Tabel 2, maka dapat diketahui bahwa hasil perhitungan ketiga variabel masing masing memiliki nilai Crobach's Alpha lebih besar dari 0,60, yakni variabel stres kerja sebesar 0,772, variabel iklim organisasi sebesar 0,745 dan variabel kinerja karyawan 0,779. Maka dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel stres kerja, iklim organisasi dan kinerja karyawan yang digunakan reliabel dan dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui besarnya perubahan variabel kinerja karyawan yang disebabkan oleh stres kerja dan iklim organisasi pada Hotel Grand Mahkota di Pontianak.

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa hasil output spss untuk pengujian analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan model regresi pada hotel grand mahkota di pontianak sebagai berikut : $Y = -0,303 X_1 + 0,905 X_2$

Dari model regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Koefisien regresi variabel stres kerja memiliki nilai negatif sebesar -0,303 yang mengartikan bahwa dari model regresi tersebut, variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap variabel kinerja karyawan pada hotel grand mahkota di pontianak. Artinya jika stres kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan menurun.
- 2) Koefisien regresi variabel iklim organisasi memiliki nilai positif sebesar 0,905 yang mengartikan bahwa dari model regresi tersebut, variabel iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada hotel grand mahkota di pontianak. Artinya jika iklim organisasi ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat.

TABEL 3
UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,080	2,140		1,907	,059
stres kerja	-,132	,023	-,303	-5,659	,000
iklim organisasi	,751	,044	,905	16,909	,000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan
Sumber: Data olahan program spss 22, 2021

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel bebas, nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu Ghazali (2016: 95). Semakin besar angka yang ditunjukkan pada R^2 atau R Squared semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat Ghazali (2016: 95).

TABEL 4
UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,864 ^a	,747	,742	2,49770

a. Predictors: (Constant), iklim organisasi, stres kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan
Sumber: data olahan program spss 22, 2021

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa hasil output spss untuk pengujian koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai *r square* sebesar 0,747 atau 74,7 persen, maka dapat dinyatakan bahwa variabel stres kerja dan iklim organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan hotel grand mahkota di pontianak sebesar 74,7 persen dan 25,3 persen lainnya dipengaruhi oleh variabel lainnya.

PENUTUP

Berdasarkan hasil pengujian data dan pembahasan yang telah dilakukan untuk dapat menjawab rumusan masalah, maka dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial stres kerja (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Grand Mahkota Di Pontianak. hal ini menjelaskan semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh karyawan maka akan menurunkan kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial iklim organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Grand Mahkota Di Pontianak. Hal ini menunjukkan iklim organisasi yang semakin baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian menunjukkan Stres kerja dan iklim organisasi berpengaruh secara simultan atau bersamaan terhadap kinerja karyawan hotel grand mahkota di pontianak. Hal ini ditunjukkan dari uji f yang dilakukan memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan iklim organisasi berpengaruh secara simultan atau bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Mahkota Di Pontianak.

Adapun saran-saran yang dapat peneliti berikan berdasarkan pada kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya adalah:

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan peneliti menyarankan kepada perusahaan lebih mengurangi stres kerja yaitu sakit kepala yang dialami oleh karyawan dikarenakan banyak responden yang menjawab terhadap pernyataan sakit kepala dari nilai rata-rata 3,21.
2. Untuk meningkatkan kinerja karyawan peneliti menyarankan kepada perusahaan untuk meningkatkan iklim organisasi yaitu atasan memberi motivasi kepada

karyawan, dikarenakan banyak responden yang menjawab setuju terhadap pernyataan atasan memberi motivasi kepada karyawan dengan nilai rata-rata 4,1.

3. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi variabel stres kerja dan iklim organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 74,7 persen yang menunjukkan model tersebut tergolong kuat Chin (1998). walaupun variabel stres kerja dan iklim organisasi memiliki hubungan kuat terhadap variabel kinerja karyawan pada hotel grand mahkota di pontianak tapi masih ada variabel yang lainnya yang dapat diteliti oleh peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afhal, Alyfia, sulaiman. *“hubungan antara iklim organisasi dan komunikasi interpersonal dengan komitmen organisasi pada anggota demi uin suka riau”*. Universitas islam negeri syarif kasim riau. 30 july 2020.
- Badeni. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*: Alfabeta, 2017.
- Chin. *“Pengaruh Job Involment dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Bank Jabar Banten (BJB) Kantor Cabang Cimahi”*. Resository .upi.edu. perpustakaan. Upi.edu 2019.
- Emron Edison. *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. 21. Semarang: Universitas Dipenogoro, 2016.
- Goswani. *“Dampak Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Plantition & Industri Head Office Pekanbaru Riau”*. *Jurnal Manajemen*. Vol.20, no 1 (2016) : february 2016.
- Hardjana. *Stres Tanpa Distres, Seni Mengelola Stres*. Yogyakarta: Kanisius, 2002.
- Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012.
- Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya, 2013.
- Pandi Afandi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Indikator*. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing 2018.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta 2016.
- Suparyadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset, 2015.
- Wahyudi. *Manajemen Konflik dan Stres Dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta, 2017.

Wibowo. *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers, 2012.

Wirawan. *Budaya dan iklim organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2007.

