PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KETAHANAN PANGAN DAERAH (BKPD) PROVINSI JAWA BARAT KOTA BANDUNG

Influence Of Organizational Climate And Job Stress On Employees Performance In Badan Ketahanan Pangan Daerah (BKPD) West Java Province Of Bandung City

Oleh
GILANG ARYA WIBAWA

Sarjana Ekonomi, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Komputer Indonesia, Bandung.

ABSTRACT

Organizational climate is the nature of the internal environment and psychological organizations that can influence the behavior of employees towards performance. Job stress is a condition in which there is one or several factors at work that interacts with workers that disrupts the physiological condition, and behavior. Both of these can all have an impact on employee performance. The purpose of this study was to analyze the effect of Organizational Climate and Job Stress on Employee Performance partially. The method used in this study is a descriptive analysis and verification methods. The unit of analysis of this study are employees BKPD West Java city of Bandung which has a population of 73 and sample in this study amounted to 42 are drawn using stratified random sampling technique. Methods of data analysis using path analysis (path analysis) partially. The results showed, that the Organizational Climate and Employee Performance in the category, as well as Job Stress in the category is quite high. Results of path analysis concludes that the Organizational Climate and Job Stress partially significant effect on employee performance, with the greatest degree of influence is Organizational Climate on Employee Performance.

Keywords: Organizational Climate, Job Stress and Employee Performance.

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG PENELITIAN

Organisasi merupakan suatu kesatuan yang kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya suatu tujuan. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif dalam melaksanakan kinerjanya. Manajemen sumber daya manusia itu lah yang sangat penting bagi suatu perusahaan atau organisasi dalam usaha untuk mencapai tujuannya, karena dengan pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang baik maka tidak dipungkiri bahwa kinerja suatu pegawai pun akan berfungsi secara produktif untuk tercapainya suatu tujuan yang diinginkan oleh perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia mencakup keseluruhan manusia yang ada di dalam organisasi yaitu mereka yang terlibat dalam kegiatan organisasi perusahaan mulai dari tingkatan yang paling atas (top management) hingga yang paling bawah (low management), meskipun berbeda tingkat seluruh elemen sumber daya manusia tersebut memiliki peran yang sama terhadap tercapai atau tidaknya suatu tujuan perusahaan. Pengabaian terhadap salah satu bagian berakibat terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan. Adapun manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan atau organisasi itu perlu dikelola dengan sangat baik agar kemampuan seorang pegawai dan kebutuhan suatu perusahaan dapat berjalan seimbang sesuai dengan apa yang diarahkan, karena agar lebih efektif lagi tingkat produktivitas kerjanya. Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam masalah internal perusahaan yang selalu kurang optimal dalam pelaksanaannya. Perusahaan yang dapat diteliti tersebut adalah Badan Ketahanan Pangan Daerah (BKPD) Provinsi Jawa Barat Kota Bandung.

Iklim organisasi merupakan serangkaian sifat lingkungan kerja, yang dinilai langsung dan tidak langsung oleh karyawan yang dianggap menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku (Gibson, 1998). Ditegaskan pula bahwa iklim organisasi berfungsi sebagai faktor pengukuh dalam proses belajar-mengajar bagi perilaku kerja, kinerja dan kepuasan kerja, sehingga semakin sesuai dan semakin sehat suatu iklim organisasi,akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dan kinerja karyawan dalam suatu organisasi (Purnomosidhi, 1996). Dengan demikian salah satu upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja adalah dengan menciptakan lingkungan kerja perusahaan atau iklim organisasi yang baik.

Berdasarkan hasil survey awal dari 20 pegawai Badan Ketahanan Pangan Daerah (BKPD) Provinsi Jawa Barat Kota Bandung dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi yang ada pada BKPD Provinsi Jawa Barat Kota Bandung masih terdapat beberapa kondisi yang kurang di dalam instansi tersebut. Jika terdapat Iklim organisasi yang tidak baik, maka tidak dapat dipungkiri bahwa dampaknya kinerja pegawai pun akan terhambat, maka dari itu setiap organisasi seharusnya sering melakukan evaluasi tersendiri untuk mengukur seberapa baiknya kondisi yang ada di dalam organisasi tersebut. Hal ini pun diperkuat oleh Hasil wawancara saya kepada Bapak Drs.H.Utay Suherman M.Si selaku Kepala Bagian Kepegawaian dari Badan Ketahanan Pangan Daerah (BKPD) Provinsi Jawa Barat Kota Bandung, yaitu Dari penataan ruang lingkup kerja terlihat sedikit sempit dalam penempatan ruang kerja

pegawainya, sehingga pengaruh dari hal tersebut membuat pegawainya merasa tidak nyaman, karena kurangnya fasilitas tempat yang memadai. Lalu Aturan atau kebijakan dari Badan Ketahanan Pangan Daerah (BKPD) Provinsi Jawa Barat Kota Bandung sendiri masih ada sedikit tumpang tindih pekerjaan atau aturannya ada yang berkesinambungan dengan lembaga lain.Dan para pegawainya masih banyak yang merasa kepemimpinan didalam instansi tersebut sangat kurang. Di salam suatu organisasi, apabila iklim organisasinya masih kurang maka hal lain yang harus diperhatikan yaitu stress kerja yang dialami para pegawai. Karena kedua permasalahan ini memiliki hubungan yang sangat erat di dalam suatu organisasi. Maka jika dilihat dari kondisi iklim organisasi yang kurang baik di dalam pekerjaannya, pegawai itu pun akan selalu merasa stress jika berada terus di dalam lingkungan pekerjaan yang sedang menurun dan monoton tersebut. Stres kerja telah menjadi salah satu isu kesehatan yang paling serius di dunia modern seperti sekarang ini.Terlebih di era dunia digital yang menunjukkan tuntutan kerja tinggi dengan tingkat hubungan social yang rendah, sehingga rasa individual antarperorangan cenderung didominasi oleh ego pribadi dalam menyelesaikan pekerjaannya, terkadang jam kerja tidak normal, perubahan budaya dan struktur tidak dapat diprediksikan (Fotinatos Ventouratos & Cooper, 2005). Stress kerja dapat terjadi pada berbagai jenis pekerjaan, terlebih lagi di masa kini ketika tuntutan kerja demikian tinggi (Lu, et al, 2003). Salah satu penyebab stress kerja yang dialami oleh pegawainya yaitu bisa dilihat dari iklim organisasi yang berada di organisasi atau instansi tersebut.

Berdasarkan hasil survey awal dari 20 pegawai Badan Ketahanan Pangan Daerah (BKPD) Provinsi Jawa Barat Kota Bandung, bahwa stress kerja yang terjadi pada pegawai BKPD Provinsi Jawa Barat Kota Bandung masih cukup banyak.Hal ini dapat terlihat pada tabel kuesioner diatas tersebut, bahwa masih banyak pegawai yang merasa stress dalam bekerja, baik itu gara-gara masalah internal ataupun beban pekerjaan yang diberikan sangat tidak sesuai dengan kemampuan sang pegawai. Hal ini pun diperkuat oleh Hasil wawancara saya kepada Bapak Drs.H.Utay Suherman M.Si selaku Kepala Bagian Kepegawaian dari Badan Ketahanan Pangan Daerah (BKPD) Provinsi Jawa Barat Kota Bandung, yaitu Masih selalu ada konflik peran diantara pegawainya, misalkan banyaknya perbedaan pendapat antara satu sama lain, tergantung bagaimana cara mengatasinya dari masing-masing setiap pegawai. Kemudian kemampuan setiap pegawai berbeda, sehingga selalu ada beban kerja yang diberikan oleh atasannya yang kurang terlaksana dengan baik, karena keterbatasan kemampuan seorang pegawai tersebut.Dan metode kerja disesuaikan dengan peraturan ketentuan yang ada sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, namun masih saja praktek di lapangannya selalu terjadi perbedaan, sehingga sedikit mengganggu system kerja yang sedang berlangsung. Semua masalah yang terdapat pada instansi tersebut dapat memberikan dampak yang negative pada tujuan organisasinya, dikarenakan pegawai yang bekerja di dalam organisasi tersebut mungkin akan terganggu oleh adanya masalah-masalah yang ada, sehingga kinerjanya pun terhambat dan membuat system kerja yang ada menjadi berantakan.

Dari fenomena yang terjadi di dalam suatu lembaga ini, apabila kinerja pegawai sudah terlihat kurang maksimal dalam melaksanakan tugasnya, maka pegawai tersebut pasti sedang mengalami tingkat kejenuhan di dalam pekerjaan yang mereka hadapi atau sedang mengalami konflik peran di dalam lingkungan internalnya. Hal ini pasti akan terjadi oleh seluruh pegawai yang bekerja didalam suatu organisasi, apabila pekerjaan yang dihadapinya selalu dibawa stress dan tidak berusaha untuk menyelesaikan dengan baik. Sehingga kinerja yang dilakukan oleh pegawai tersebut makin kesini makin menurun tingkat produktivitasnya. Dari penjelasan diatas mengenai stress kerja dan iklim organisasi, semuanya berpengaruh sekali kepada kinerja pegawai yang ada di instansi atau lembaga tersebut. Karena apabila kedua variabel diatas tidak terselesaikan dengan baik, maka kinerja pegawai pun pasti akan selalu menurun, seharusnya para pegawai itu diberi semangat kerja oleh atasan ataupun teman dikantornya untuk segera dengan diiringi oleh kenaikannya gaji atau tunjangan kepada karyawan.

Menurut Ambar Teguh Sulistiyani (2003 : 223). “Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”. Maluyu S.P. Hasibuan (2001:34) mengemukakan “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Kinerja pegawai di suatu perusahaan menjadi perhatian khusus tersendiri bagi lembaga yang memperkerjakan pegawai tersebut, hal ini sudah terlihat dari penjelasan fenomena yang ada diatas. Bahwa stress kerja dan iklim organisasi saling memberi keterkaitan terhadap kinerja suatu pegawai. Pada dasarnya seseorang yang bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiaannya pada lembaga jika dalam bekerjanya memperoleh rasa keikhlasan dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya.

IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, dapat diidentifikasikan beberapa masalah penelitian sebagai berikut :

1. Terdapat beberapa faktor negatif iklim organisasinya, yaitu : Fasilitas dan perlengkapan kantor banyak yang harus dibenahi, sempitnya ruang kerja pegawai sehingga membuat mereka tidak merasa nyaman, dan masih banyak aturan atau kebijakan yang selalu menyimpang dari undang-undang yang sudah ditetapkan, lalu kurangnya keadilan yang diberikan oleh atasan kepada pegawainya.
2. Pegawai pada kantor Badan Ketahanan Pangan Daerah (BKPD) Provinsi Jawa Barat Kota Bandung masih sering mengalami titik jenuh atau stres dalam bekerja, karena sering adanya konflik peran dan

beban kerja yang berlebihan tidak sesuai kemampuan, sehingga masih banyak tanggung jawab pekerjaan yang belum terselesaikan dengan baik.

3. Kinerja pegawainya masih kurang optimal atau belum efektif dalam pelaksanaan tanggung jawab terhadap suatu lembaga, karena masih kurangnya pengetahuan kerja yang disebabkan dari stresnya pekerjaan suatu pegawai danpengaruh iklim organisasi yang kurang.

RUMUSAN MASALAH

Adapun penulis mengambil rumusan masalah pada latar belakang diatas adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana iklim organisasi pada Badan Ketahanan Pangan Daerah (BKPD) Provinsi Jawa Barat Kota Bandung.
2. Bagaimana stress kerja pegawai pada Badan Ketahanan Pangan Daerah (BKPD) Provinsi Jawa Barat Kota Bandung.
3. Bagaimana kinerja pegawai pada Badan Ketahanan Pangan Daerah (BKPD) Provinsi Jawa Barat Kota Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh iklim organisasiterhadap stress kerja padaBadan Ketahanan Pangan Daerah (BKPD) Provinsi Jawa Barat Kota Bandung.
5. Seberapa besar pengaruh iklim organisari terhadap kinerja pegawai pada Badan Ketahanan Pangan Daerah (BKPD) Provinsi Jawa Barat Kota Bandung.
6. Seberapa besar pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Ketahanan Pangan Daerah (BKPD) Provinsi Jawa Barat Kota Bandung.

MAKSUD PENELITIAN

Maksud dari penelitian ini penulis ingin mengumpulkan data dan berbagi informasi yang terkait dengan **Pengaruh iklim organisasi dan stres kerja terhadap kinerjapegawai pada "Kantor Badan Ketahanan Pangan Daerah (BKPD) Provinsi Jawa Barat Kota Bandung"** serta penulis dapat menerapkan ilmu yang di dapat selama melakukan penelitian ini**.**

TUJUAN PENELITIAN

Sejalan dengan identifikasi tujuan yang ingin dicapai dengan melakukan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana iklim organisasi padaBadan Ketahanan Pangan Daerah (BKPD) Provinsi Jawa Barat Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui bagaimana stress kerja pegawai pada Badan Ketahanan Pangan Daerah (BKPD) Provinsi Jawa Barat Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai pada Badan Ketahanan Pangan Daerah (BKPD) Provinsi Jawa Barat Kota Bandung.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh iklim organisasi dan stress kerja padaBadan Ketahanan Pangan Daerah (BKPD) Provinsi Jawa Barat Kota Bandung.
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai padaBadan Ketahanan Pangan Daerah (BKPD) Provinsi Jawa Barat Kota Bandung.
6. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Ketahanan Pangan Daerah (BKPD) Provinsi Jawa Barat Kota Bandung.

KEGUNAAN PENELITIAN

Kegunaaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kegunaan bagi penulis dan bagi perusahaan yang diteliti.

1. Bagi perusahaan/instansi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan informasi dan masukan, untuk Badan Ketahanan Pangan Daerah (BKPD) Provinsi Jawa Barat Kota Bandung yang mempengaruhi stress kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi pegawai

Semoga hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi yang bermanfaat, guna untuk mengevaluasi diri bagi pegawai terutama untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stress kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada Badan Ketahanan Pangan Daerah (BKPD) Provinsi Jawa Barat Kota Bandung.

Kegunaan Akademis

1. Memberikan kontribusi penting bagi perkembangan ilmu ekonomi dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh stress kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Ketahanan Pangan Daerah (BKPD) Provinsi Jawa Barat Kota Bandung.

2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadikan bahan referensi untuk mengkaji topik-topik bahasan yang berkaitan dengan masalah yang terdapat dalam bahan penelitian ini.
3. Untuk peneliti sendiri, hasil dari penelitian ini merupakan tambahan ilmu pengetahuan akan kegunaan kepuasan kerja pegawai pada semua kegiatan atau aktivitas di dalam lingkungan pekerjaan, terutama pada Badan Ketahanan Pangan Daerah (BKPD) Provinsi Jawa Barat Kota Bandung.

KAJIAN PUSTAKA

Iklim Organisasi

Seperti yang dikemukan oleh Gibson, dkk (2000) bahwa iklim organisasi adalah sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh para pekerja atau anggota organisasi dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja terhadap pekerjaanya.Seperti dikatakan oleh Amundson (dalam Martini & Rostiana, 2003) bahwa iklim organisasi mencerminkan kondisi internal suatu organisasi karena iklim hanya dapat dirasakan oleh anggota organisasi tersebut, dan iklim dapat menjadi sarana untuk mencari penyebab perilaku negatif yang muncul pada karyawan.

Dimensi-dimensi Iklim Organisasi

Batasan pengertian iklim organisasi itu bisa dilihat dalam dimensi iklim organisasi.Mc Ber Company dalam Harini Agustina (2002) menjelaskan enam dimensi iklim organisasi sebagai berikut :

1. ***Imbalan.*** Merupakan imbalan secara langsung dari organisasi terhadap individu dari pekerjaannya, maupun harapan dari individu dari pekerjaannya.
2. ***Komitmen Kelompok.*** Bagaimana individu bekerjasama dalam menjalankan pekerjaannya, percaya satu sama lain dan adanya kebanggaan menjadi bagian dari kelompok.
3. ***Fleksibel.*** Adalah keadaan dimana individu dapat menyelesaikan pekerjaannya tanpa merasa dibatasi peraturan dan organisasi mendukung kreatifitas.
4. ***Tanggung jawab.*** Merupakan ukuran-ukuran yang dipergunakan oleh organisasi dalam menentukan kinerja individu, standar ini meliputi pencapaian kinerja dari individu.
5. ***Standar.*** Merupakan ukuran-ukuran yang digunakan oleh organisasi dalam menentukan kinerja individu. Standar ini meliputi pencapaian kinerja dari individu.
6. ***Kejelasan.*** Merupakan kebijakan organisasi yang berkenaan dengan maksud dan tujuan serta peran dan prosedur kerja.

Stres Kerja

Menurut Charles D, Spielberg (dalam Andini, 2005:25) menyebutkan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. Soesmalijah Soewondo (Devi S, 2003:19) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Stres merupakan kesenjangan antara kebutuhan individu dengan pemenuhannya dari lingkungan.

Dampak Stres Kerja

Pergerakan dari mekanisme pertahanan tubuh bukanlah satu-satunya konsekuensi yang mungkin timbul dari adanya kontak dengan sumber stres.Akibat dari stres banyak bermacam-macam.Ada sebagian yang positif seperti meningkatkan motivasi, terangsang untuk bekerja lebih giat lagi, atau mendapat inspirasi untuk hidup lebih baik lagi.Tetapi banyak diantaranya yang merusak dan berbahaya.menurut Cox (2005:92) telah mengidentifikasi efek stres, yang mungkin muncul. Kategori yang di susun Cox meliputi :

1. Dampak Subjektif (Subjective Effect)

   Kekhawatiran/kegelisahan, kelesuhan, kebosanan, depresi, keletihan, frustasi, kehilangan kesabaran, perasaan terkucil dan merasa kesepian.
2. Dampak Perilaku (Behavioral Effect)

   Akibat stres yang berdampak pada perilaku pekerja dalam bekerja di antaranya peledakan emosi dan perilaku implusif.
3. Dampak Kognitif (Cognitive Effect)

   Ketidakmampuan mengambil keputusan yang sehat, daya konsentrasi menurun, kurang perhatian/rentang perhatian pendek, sangat peka terhadap kritik/kecaman dan hambatan mental.
4. Dampak Fisiologis (Physiological Effect)

   Kecanduan glukosa darah meninggi, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar dan tubuh panas dingin.

5. Dampak Kesehatan (Health Effect)
Sakit kepala dan migrant, mimpi buruk, sulit tidur, gangguan psikosomatis.
6. Dampak Organisasi (Organizational Effect)
Produktivitas menurun/rendah, terasing dari mitra kerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya kekuatan kerja dan loyalitas terhadap instansi.

Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan yaitu hasil dari sebuah pekerjaan yang dilakukan dengan penuh tanggung jawab.Menurut Mangkunegara (2002:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.Kinerja merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik/material maupun non fisik/imaterial.Dimana , setiap pekerjaan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagaimana terdapat dalam deskripsi pekerjaan atau jabatan, perlu mendapatkan penilaian setelah tengah waktu tertentu.

Pengertian kinerja kerja menurut Moh As'ad (2002) adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Pengukuran variabel tuntutan pribadi terdiri dari motivasi kerja untuk memenuhi kebutuhan, motivasi kerja untuk aktualisasi diri, rasa tanggung jawab yang besar untuk menyelesaikan tugas, kebebasan untuk melakukan suatu pekerjaan, kerja sama antara karyawan, kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan rekan kerja.

Indikator Kinerja

Menurut Agus Dharma (1989:50) ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain :

1. Kemampuan, Kepribadian dan Minat
   Merupakan kecakapan seseorang, seperti kecerdasan dan keterampilannya. Kemampuan pekerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam berbagai cara. Kepribadian adalah serangkaian ciri yang relatif mantap yang dipengaruhi oleh keturunan dan factor social, kebudayaan dan lingkungan.
2. Kejelasan Peranan
   Kejelasan peranan seorang pekerja merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang individu atas tugas yang dibebankan kepadanya.Semakin jelas pekerja mengenai persyaratan dan sasaran pekerjaannya, maka semakin banyak energy yang dapat dikerahkan untuk kegiatan ke arah tujuan.
3. Motivasi Pekerja
   Motivasi adalah daya energy yang mendorong, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku.

Keterkaitan antar Variabel Penelitian

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Stres Kerja

Secara khusus telah ditemukan bahwa factor lingkungan yaitu iklim organisasi adalah sumber stress. Sementara itu, Lee (1994) juga menemukan bahwa stress kerja individu dipengaruhi oleh interaksi antara kepribadian dan lingkungan kerja dalam iklim organisasi yang kondusif.Hal ini ditunjukkan oleh hasil penelitian Ford & Bagot, (1978) & Batlis, (1980) yang menemukan bahwa iklim organisasi yang kurang kondusif adalah sumber stress yang dapat menimbulkan stress kerja.Moos & Insel (1974) juga menemukan bahwa factor lingkungan yaitu iklim organisasi dapat memicu timbulnya stress bagi individu.

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Dalam buku Andreas Lako (2004 : 46) menurut jurnal dari Nicko Achmad Pradityo, Rodhiyah & Saryadi.Kuswadi memberikan pendapat yang sedikit berbedamengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kuswadi mengatakan faktor yangmempengaruhi kinerja karyawan adalah iklim organisasi, gaya manajerial, kompetensi dan kebutuhantugas. Tetapi hal yang paling mempengaruhi kinerja karyawan adalah iklim organisasi. Apabila iklimorganisasi yang diciptakan oleh perusahaan, dalam hal ini manajemen, kurang mendukung makakemampuan atau potensi kinerja karyawannya tidak akan optimal.

George Litwin (1968) dalam Harini Agustina (2002) mendefinisikan iklim organisasi sebagai suatu set dari sifat-sifat yang dapat diukur dari suatu lingkungan organisasi yang didasarkan pada persepsi secara kolektif dari orang-orang yang hidup dan bekerja. Pentingnya iklim organisasi yang mendukung dalam meningkatkan kinerja organisasi ditekankan oleh Redding (1986), mengemukakan bahwa iklim organisasi adalah lebih krusial daripada keterampilan atau teknik berkomunikasi dalam menciptakan suatu organisasi yang efektif.Penguatan yang positif dapat membantu mengembangkan respon yang diinginkan dan lebih memungkinkan mempengaruhi hubungan yang bersifat organisasi yang lebih menyenangkan daripada tidak menyenangkan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut hasil penelitian Susilo Endrawan & Suwarto (2005). Semakin tinggi tingkat stress kerja yang dialami karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin rendah atau menurun. Stress kerja yang secara langsung terkait dengan lingkungan kerja dan fungsi secara langsung dengan pekerjaan, stress kerja yang berhubungan

dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu, dan stress kerja yang terkait dengan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain, dalam hal ini yang dialami oleh karyawan akan berdampak menurunkan kinerja karyawan.

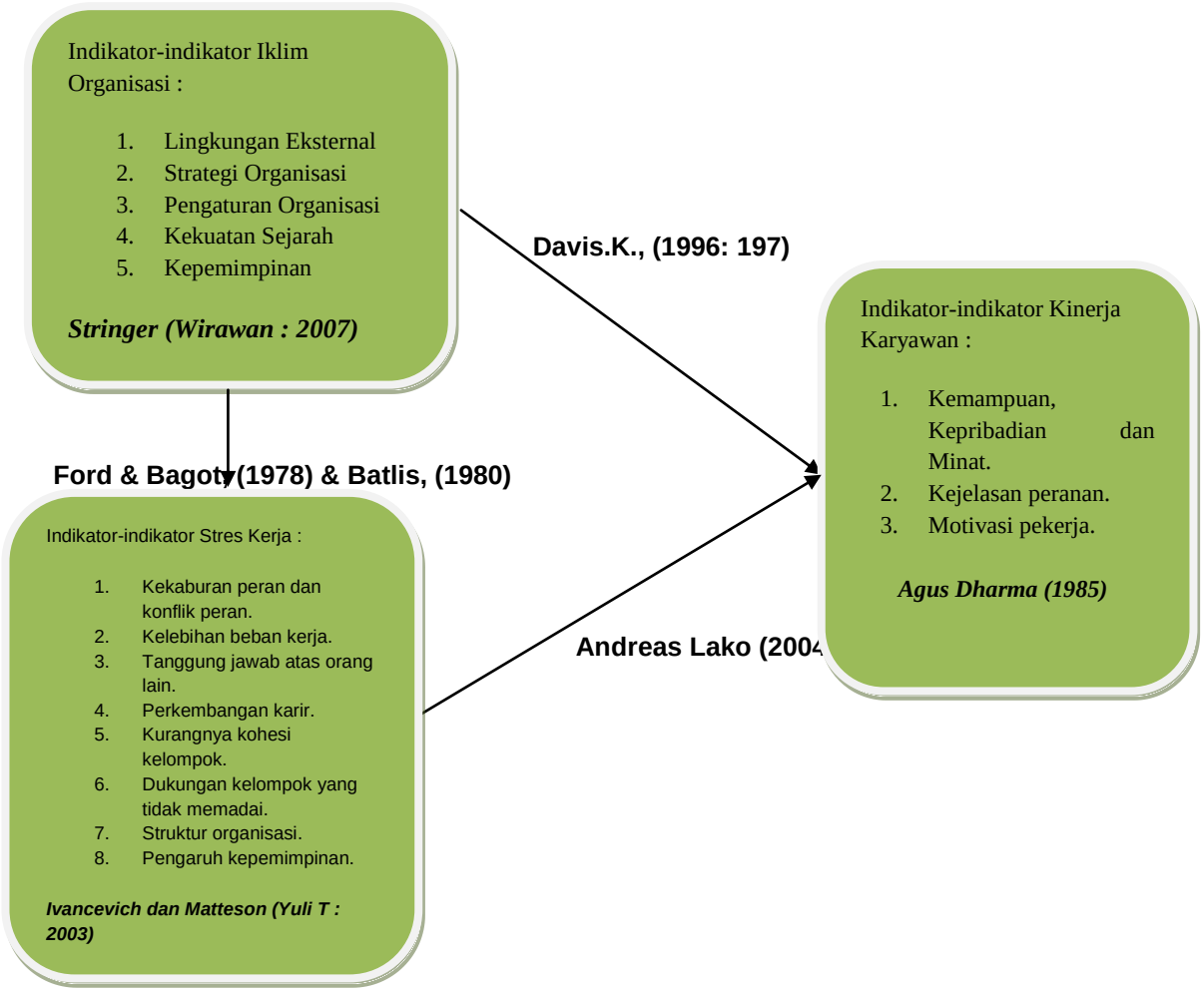
Kerangka Pemikiran

Iklim organisasi merupakan serangkaian sifat lingkungan kerja, yang dinilai langsung dan tidak langsung oleh karyawan yang dianggap menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku (Gibson, 1998).

Di setiap perusahaan, karyawannya pasti pernah mengalami yang namanya stress kerja.Hal tersebut didasari oleh terdapatnya beberapa faktor negatif yang dapat merubah sikap dan tanggung jawab kita terhadap pekerjaan yang harus kita kerjakan. Di dalam stress bekerja itu pun, biasanya faktor iklim organisasi merupakan penyebab utama yang membuat karyawan menjadi kurang optimal dalam melaksanakan tugasnya, sehingga kinerja yang dimiliki oleh suatu karyawan tersebut sangatlah menurun. Dari penyebab-penyebab yang ada diatas tersebut, suatu perusahaan akan terhambat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga perusahaan harus bisa mengendalikan para karyawannya agar dapat melakukan kinerja yang lebih baik lagi bagi perusahaan.Menurut Luthans (Sedarmayati, 1996), stress sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.

Robbins (2002) menegaskan bahwa stress merupakan kondisi dinamik seorang individu yang dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala atau tuntutan berkaitan dengan apa yang sangat diinginkan dan persepsi tentang hasil sebagai sesuatu yang tak pasti dan penting. Yang dimaksud dengan kendala tersebut adalah kekuatan yang mencegah individu untuk melakukan apa yang diinginkan dan tuntutan merujuk pada hilangnya sesuatu yang sangat diinginkan.

Whitmore (2002:104) menyebutkan bahwa kinerja memiliki asal kata kerja artinya aktivitas yang dilakukan oleh seseorang atau organisasi dalam menjalankan tugas yang menjadi pekerjaanya.Kinerja artinya suatu perbuatan, suatu prestasi atau penampilan umum dari keterampilan. Berdasarkan pada pandangan beberapa para ahli diatas mengenai hal-hal yang terkait dengan stress kerja, iklim organisasi dan kinerja karyawan. Maka dari itu, kita dapat membuat kesimpulan bahwa terdapat suatu keterikatan antara iklim organisasi dan stres kerjaterhadap tingkat kinerja seorang pegawai.



Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka penulis berasumsi mengambil keputusan sementara (hipotesis) sebagai berikut:
H1 : Iklim organisasi di BKPD Provinsi Jawa Barat Kota Bandung belum cukup baik.

H2 :Stres kerja di BKPD Provinsi Jawa Barat Kota Bandung masih cukup rendah.

H3: Kinerja pegawai di BKPD Provinsi Jawa Barat Kota Bandung masihbelum optimal.

H4 :Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja diBKPD Provinsi Jawa Barat Kota Bandung

H5 :Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPD Provinsi Jawa Barat Kota Bandung.

H6 :Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPD Provinsi Jawa Barat Kota Bandung.

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Husein Umar (2005:303) dalam Umi Narimawati mengemukakan pengertian objek penelitian sebagai berikut :"Objek penelitian menjelaskan tentang apa dan atau siapa yang menjadi objek penelitian.Juga dimana dan kapan penelitian dilakukan.Bisa juga ditambahkan hal-hal lain jika dianggap perlu."

Objek penelitian yaitu dilakukan di kantor Badan Ketahanan Pangan Daerah (BKPD) Provinsi Jawa Barat Kota Bandung.Jl. Ciumbuleuit No. 2 Bandung, yang akan dianalisis oleh peneliti yaitu mengenai pengaruh Iklim Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Ketahanan Pangan Daerah (BKPD) Provinsi Jawa Barat Kota Bandung.

Metode Penelitian

Sugiyono (2007:4) mendefinisikan Metode Penelitian sebagai berikut :"Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan, dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah."

Berdasarkan variabel-variabel yang diteliti maka jenis penelitian dari penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif.

Sugiyono (2006:11), "Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang memberikan gambaran dari variabel penelitian". Hal serupa dikemukakan oleh Traver dan Travens (Husain Umar, 2001:21) bahwa "Penelitian dengan menggunakan metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independent) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain".

Metode deskriptif dalam penelitian ini yaitu Bagaimana Iklim Organisasi, Stres Kerja, dan Kinerja Pegawai pada Badan Ketahanan Pangan Daerah Provinsi Jawa Barat Kota Bandung.

Sedangkan metode verifikatif menurut **Mashuri (2008:45)** "Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan."

Metode verifikatif dalam penelitian ini yaitu, Seberapa besar hubungan dan pengaruh antara Iklim Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

Desain Penelitian

Moh. Nazir (2003:84) mendeskripsikan bahwa :"Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian."

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa desain penelitian merupakan sebuah proses dalam melakukan perencanaan dan pelaksanaan penelitian sehingga penulis dapat melakukan penelitian secara baik dan sistematis. Oleh karena itu, membuat desain penelitian sangat penting agar pembuatan sebuah karya ilmiah dapat terselesaikan secara cepat dan baik.

Operasionalisasi Variabel

Menurut **Sugiyono (2005:31)**, definisi variabel penelitian adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik

kesimpulannya. Untuk menjawab dan mengungkapkan masalah serta tujuan penelitian, perlu dikemukakan terlebih dahulu variabel-variabel yang terkandung dalam penelitian ini.Operasionalisasi variabel dimaksudkan untuk memahami unsur-unsur yang menjadi dasar dari suatu penelitian dan untuk mengetahui hubungan melalui variabel-variabel penelitian sehingga penelitian ini dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan. Untuk meneliti bagaimana pengaruh stress kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan, penulis menentukan operasional sebagai berikut :

1. Variabel Independen (Variabel X) / Variabel Bebas
   Variabel independen atau variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain yang tidak bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel X adalah “Iklim Organisasi dan Stres Kerja”. Skala pengukuran variabel ini adalah skala ordinal.
2. Variabel Dependen (Variabel Y) / Variabel Tidak Bebas
   Variabel dependen atau variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, maka yang menjadi variabel Y adalah “KinerjaPegawai”. Skala pengukuruan variabel ini adalah skala ordinal.

Sumber Data

Sumber data adalah sumber-sumber data penelitian yang diperlukan dan dapat diperoleh secara langsung berhubungan dengan objek penelitian (primer), maupun secara tidak langsung berhubungan dengan objek penelitian (sekunder).

1. Sumber data primer
   Sumber data ini merupakan sumber data yang yang diinginkan dan diperlukan dalam penelitian yang diperoleh secara langsung berhubungan dengan objek penelitian.Penelitian ini menggunakan sumber data primer yaitu pegawai Badan Ketahanan Pangan Daerah (BKPD) Provinsi Jawa Barat Kota Bandung.
2. Sumber data sekunder
   Sumber data sekunder merupakan sumber data penelitian yang tidak langsung berhubungan langsung dengan objek penelitian tetapi sifatnya melengkapi, membantu, dan menambah informasi untuk bahan penelitian.Sumber data sekunder yang ada dalam penelitian ini di antaranya kajian literature, dokumen-dokumen, laporan-laporan, jurnal, dan internet.

Teknik Penentuan Data

A. Populasi

Mengumpulkan dan menganalisa suatu data, menentukan populasi merupakan langkah yang pentingdalam penelitian. Menurut **Sugiyono (2006:55)** menyatakan pengertian populasi sebagai berikut :

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakterisitik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Badan Ketahanan Pangan Daerah (BKPD) Provinsi Jawa Barat Kota Bandung berjumlah sebanyak 73 orang, dimana terbagi dalam 8 bagian.

B. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.Berdasarkan populasi yang telah ditentukan diatas, maka dalam rangka mempermudah penelitian diperlukan suatu sampel penelitian yang berguna ketika populasi yang diteliti berjumlah besar. Selain itu, peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, hal ini dikarenakan keterbatasan dana, tenaga, dan waktu. Atas dasar pemikiran tersebut maka peneliti menggunakan sampel yang diambil dari populasi.

Sugiyono (2006:56) menjelaskan pengertian sampel sebagai berikut

“Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Dari kutipan diatas, dapat diuraikan bahwa sampel merupakan bagian jumlah yang dimiliki oleh populasi.Ukuran sampel merupakan langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil untuk melakukan penelitian.

Berikut rumus untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

$$\boldsymbol{n = \frac{N}{1 + N_{e2}}}$$

Sumber :Umi Narimawati (2010:38)

Berdasarkan rumus diatas, maka dapat diketahui sampel yang akan diambil dalam penelitian ini melalui perhitungan berikut :

$$n = \frac{73}{1 + 73(0{,}1)^2}$$

= 42,19653179 ~ **42**

Dengan menggunakan rumus diatas bahwa dengan populasi sebanyak 73 orang, tingkat kesalahan yang digunakan sebesar 10% maka dapat diketahui sampel yang akan diteliti adalah sebanyak 42 orang pegawai dengan pembulatan.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang menunjang dalam penelitian ini, penulis melakukan pengumpulan data dengan cara sebagai berikut :

1. Penelitian Lapangan *(Field Research)* Penelitian ini dilakukan dengan cara mendatangi langsung ke lapangan untuk memperoleh data-data yang berkaitan dengan masalah yang dibahas, penelitian ini dilakukan melalui:
   a. Observasi (Pengamatan Langsung), yaitu melakukan pengamatan secara langsung dilokasi untuk memperoleh data yang diperlukan.
   b. Kuesioner/angket yaitu teknik pengumpulan data primer melalui daftar pertanyaan yang dibuat secara tertulis sehubungan dengan masalah yang sedang diteliti kepada para pegawai Badan Ketahanan Pangan Daerah (BKPD) Provinsi Jawa Barat Kota Bandung.
   c. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab langsung kepada pihak-pihak yang terkait dengan masalah yang diteliti.
   d. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mencatat data yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti dari dokumen-dokumen yang dimiliki perusahaan.
2. Penelitian Kepustakaan *(Library Research)* yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara membaca buku-buku diperpustakaan dan tulisan-tulisan yang berkaitan dengan masalah-masalah yang akan diteliti oleh penulis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

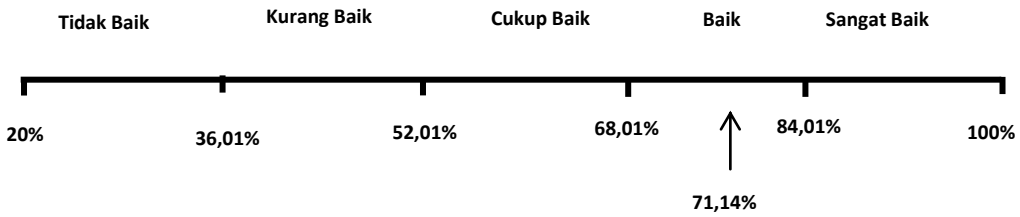
Analisis Deskriptif Iklim Organisasi

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden tentang Iklim Organisasi pada BKPD Provinsi Jawa Barat Kota Bandung, akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner. Iklim Organisasi diukur menggunakan 5 indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 10 butir pernyataan. Untuk mengetahui gambaran empiriknya maka dilakukan perhitungan persentase skor jawaban responden pada setiap butir pernyataan. Berdasarkan perhitungan persentase skor jawaban responden diperoleh hasil seperti tampak dalam tabel berikut ini :

Persentase Skor Jawaban Responden Mengenai Iklim Organisasi

Indikator	Item Pernyataan	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase	Kategori
Lingkungan Eksternal	1	159	210	75,71%	Baik
	2	143	210	68,10%	Baik
Strategi Organisasi	3	150	210	71,43%	Baik
	4	151	210	71,90%	Baik
Pengaturan Organisasi	5	158	210	75,24%	Baik
	6	143	210	68,10%	Baik
Kekuatan Sejarah	7	117	210	55,71%	Cukup Baik
	8	166	210	79,05%	Baik
Kepemimpinan	9	174	210	82,86%	Baik
	10	133	210	63,33%	Cukup Baik
	Total	**1494**	**2100**	**71,14%**	**Baik**

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2013



Skala Penafsiran Persentase Skor Variabel Iklim Organisasi

Gambar diatas memperlihatkan bahwa hasil perhitungan persentase total skor dari variabel iklim organisasi sebesar 71,14% yang berada di antara interval 68% - 84%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi pada BKPD Provinsi Jawa Barat Kota Bandung secara keseluruhan berada dalam kategori baik.

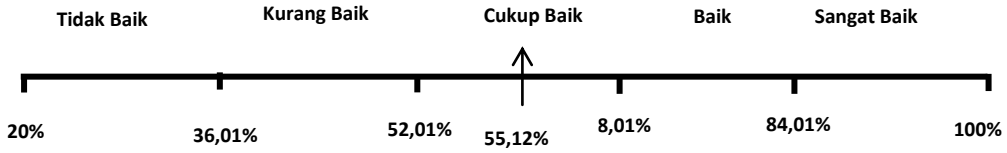
Analisis Deskriptif Stres Kerja

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden tentang Stres Kerja pada BKPD Provinsi Jawa Barat Kota Bandung, akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner. Stres kerja diukur menggunakan 8 indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 16 butir pernyataan. Untuk mengetahui gambaran empiriknya maka dilakukan perhitungan persentase skor jawaban responden pada setiap butir pernyataan. Berdasarkan perhitungan persentase skor jawaban responden diperoleh hasil seperti tampak dalam tabel berikut ini :

Persentase Skor Jawaban Responden Mengenai Stres Kerja

Indikator	Item Pertanyaan	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase	Kategori
Kekaburan peran dan konflik peran	1	127	210	60,48%	Cukup Baik
	2	119	210	56,67%	Cukup Baik
Kelebihan beban kerja	3	133	210	63,33%	Cukup Baik
	4	129	210	61,43%	Cukup Baik
Tanggung jawab atas orang lain	5	110	210	52,38%	Cukup Baik
	6	110	210	52,38%	Cukup Baik
Perkembangan karir	7	110	210	52,38%	Cukup Baik
	8	116	210	55,24%	Cukup Baik
Kurangnya kohesi kelompok	9	144	210	68,57%	Baik
	10	105	210	50,00%	Kurang Baik
Dukungan kelompok yang tidak memadai	11	103	210	49,05%	Kurang Baik
	12	94	210	44,76%	Kurang Baik
Struktur organisasi	13	106	210	50,48%	Kurang Baik
	14	115	210	54,76%	Cukup Baik
Pengaruh kepemimpinan	15	129	210	61,43%	Cukup Baik
	16	102	210	48,57%	Kurang Baik
	Total	**1852**	**3360**	**55,12%**	**Cukup Baik**

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2013



Skala Penafsiran Persentase Skor Variabel Stres Kerja

Gambar diatas memperlihatkan bahwa hasil perhitungan persentase total skor dari variabel stres kerja sebesar 55,12% yang berada di antara interval 52% - 68%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja pada BKPD Provinsi Jawa Barat Kota Bandung secara keseluruhan berada dalam kategori cukup baik.

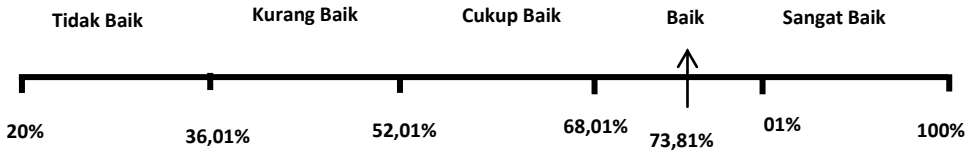
Analisis Deskriptif Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden tentang Iklim Organisasi pada BKPD Provinsi Jawa Barat Kota Bandung, akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner. Iklim Organisasi diukur menggunakan 3 indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 7 butir pernyataan. Untuk mengetahui gambaran empiriknya maka dilakukan perhitungan persentase skor jawaban responden pada setiap butir pernyataan. Berdasarkan perhitungan persentase skor jawaban responden diperoleh hasil seperti tampak dalam tabel berikut ini

Persentase Skor Jawaban Responden Mengenai Kinerja Pegawai

Indicator	Pernyataan	Skor Total	Skor Ideal	%Skor Ideal	Kategori
Kemampuan, kepribadian dan minat	1	166	210	79,05	Baik
	2	163	210	77,62	Baik
	3	185	210	88,10	Sangat Baik
Kejelasan peranan	4	157	210	74,76	Baik
	5	137	210	65,24	Cukup Baik
Motivasi pekerja	6	145	210	69,05	Baik
	7	132	210	62,86	Cukup Baik
	Total	1085	1470	73,81	Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2013



Skala Penafsiran Persentase Skor Variabel Kinerja Pegawai

Gambar diatas memperlihatkan bahwa hasil perhitungan persentase total skor dari variabel kinerja pegawai sebesar 73,81% yang berada di antara interval 68% - 84%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerjapada BKPD Provinsi Jawa Barat Kota Bandung secara keseluruhan berada dalam kategori baik.

Analisis Verikatif

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Stres Kerja

Untuk melihat pengaruh dari Iklim Organisasi (X1) terhadap Stres Kerja (X2), akan digunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Data dari kuesioner yang memiliki skala ordinal terlebih dahulu ditranformasi menjadi skala interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval (MSI)*, Skor interval dan perhitungan MSI penulis sajikan pada Lampiran. Sesuai dengan hipotesis penelitian yang diajukan, selanjutnya data interval tersebut akan diuji dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Analysis jalur mengkaji hubungan sebab akibat yang bersifat struktural dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan mempertimbangkan keterkaitan antar avariabel independen. Untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antar sesama variabel, maka nilai koefisien korelasi yang diperoleh dapat dikonsultasikan ke table interpretasi koefisien korelasi berikut.

1. Analisis Korelasi

Sebelum melangkah ke analisis jalur, terlebih dahulu dihitung koefisien korelasi antar variabel. Koefisien korelasi dihitung untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antar sesama variabel, dimana nilai koefisien korelasi yang diperoleh dikonsultasikan ke table interpretasi koefisien korelasi berikut.

Pedoman Pengklasifikasian Koefisien Korelasi

No	Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
1	0,000 – 0,199	Sangat rendah
2	0,200 – 0,399	Rendah
3	0,400 – 0,599	Sedang
4	0,600 – 0,799	Kuat
5	0,800 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : (Sugiyono 2009:214)

Variabel bebas pada penelitian ini adalah Iklim Organisasi (X1) dan variabel Stres Kerja (X2), koefisien korelasi diantara kedua variabel tersebut dihitung mengunakan rumus berikut.

$$r = \frac{n\sum X_i Y_i - \left(\sum X_i\right)\left(\sum Y_i\right)}{\sqrt{\left\{n\sum X_i^2 - \left(\sum X_i\right)^2\right\}\left\{n\sum Y_i^2 - \left(\sum Y_i\right)^2\right\}}}$$

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan software SPSS 13 diperoleh koefisien korelasi antara ketiga variabel tersebut sebagai berikut.

Korelasi Antar Variabel Penelitian
Iklim Organisasi terhadap Stress Kerja

Correlations

		Kinerja Pegawai (Y)	Iklim Organisasi (X1)	Stres Kerja (X2)
Pearson Correlation	Kinerja Pegawai (Y)	1,000	,552	-,524
	Iklim Organisasi (X1)	,552	1,000	-,381
	Stres Kerja (X2)	-,524	-,381	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Pegawai (Y)	.	,000	,000
	Iklim Organisasi (X1)	,000	.	,006
	Stres Kerja (X2)	,000	,006	.
N	Kinerja Pegawai (Y)	42	42	42
	Iklim Organisasi (X1)	42	42	42
	Stres Kerja (X2)	42	42	42

Berdasarkan nilai koefisien korelasi diatas dapat dilihat bahwa korelasi antara Iklim Organisasi (X1) dengan Stres Kerja (X2) sebesar -0,381 dan masuk dalam kategori lemah dengan arah berbanding terbalik atau negatif. Artinya apabila Iklim Organisasi (X1) semakin baik, maka Stres Kerja (X2) justru akan semakin menurun secara signifikan, begitu pula sebaliknya. Kemudian Iklim Organisasi (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,522 dan masuk dalam kategori sedang, kemudian korelasi antara Stres Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar -0,524 dan masuk dalam kategori sedang dengan arah negatif. Artinya apabila Stres Kerja (X2) semakin rendah, maka Kinerja Pegawai (Y) justru akan semakin meningkat secara signifikan, begitu pula sebaliknya.

2. Analisis Koefisien Determinasi

Setelah didapat nilai koefisien korelasi, kemudian dilakukan perhitungan persentase pengaruh variabel X1 terhadap variabel X2 digunakan rumus Koefisien Determinasi (KD) sebagai berikut:

$KD = (r_{xy})^2 \times 100\%$

Koefisien Determinasi Iklim Organisasi Terhadap Stres Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,381[a]	,145	,124	8,99976

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi (X1)

$KD = r_{yx}^2 \times 100\%$

$= (0,381)^2 \times 100\%$

$= 14,51\%$

Nilai koefisien determinasi diinterpretasikan sebagai besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel akibat. Dari analisis diatas dapat dilihat bahwa Iklim Organisasi memberikan pengaruh sebesar 0,145 atau 14,51% terhadap Stress Kerja dengan kategori sangat rendah, artinya iklim organisasi tidak memberikan kontribusi yang dominan, hal ini disebabkan lebih banyaknya kontribusi dari faktor lain yaitu sebesar 0,855 atau 85,51% yang mempengaruhi stres kerja. Hal ini diperkuat menurut pendapat Luthans (Sedarmayati, 1996) yaitu stress sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

1. Koefisien Jalur

Selanjutnya, model jalur yang akan dicari untuk menjelaskan hubungan fungsional dari variabel Iklim Organisasi terhadap variabel Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

$(Pyx) = ryx = (0,552)$

Dengan menggunakan Software SPSS 13.0, diperoleh koefisien jalur sebagai berikut:

Koefisien jalur Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7,613	3,283		2,319	,026
	Iklim Organisasi (X1)	,490	,117	,552	4,183	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Nilai *standardized coefficients* sebesar 0,552 pada tabel 4.35 merupakan nilai koefisien jalur iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. Koefisien jalur adalah bobot pengaruh langsung variabel iklim organisasi terhadap kinerja pegawai.

2. Analisis Koefisien Determinasi

Setelah didapat nilai koefisien korelasi, kemudian dilakukan perhitungan persentase pengaruh variabel X1 terhadap variabel Y digunakan rumus Koefisien Determinasi (KD) sebagai berikut:

$KD = (r_{xy})^2 \times 100\%$

Koefisien Determinasi Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,552[a]	,304	,287	3,72603

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi (X1)

$KD = r_{yx}^2 \times 100\%$

$= (0,552)^2 \times 100\%$

$= 30,44\%$

Nilai koefisien determinasi (R Square) diinterpretasikan sebagai besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel akibat. Dari analisis diatas dapat dilihat bahwa Iklim Organisasi memberikan pengaruh sebesar 0,304 atau 30,44% terhadap Kinerja Pegawai dengan kategori rendah, artinya iklim organisasi tidak memberikan kontribusi yang dominan terhadap kinerja pegawai, hal ini disebabkan lebih banyaknya kontribusi yang diberikan dari faktor lain yaitu sebesar 0,695 atau 69,56% diluar iklim organisasi. Hal ini diperkuat menurut pendapat Siwantara (2009) bahwa kompetensi profesional dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja seorang pegawai.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

1. Koefisien Jalur

Selanjutnya, model jalur yang akan dicari untuk menjelaskan hubungan fungsional dari variabel Iklim Organisasi terhadap variabel Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

(Pyx) = *ryx* = (-0,524)

Dengan menggunakan Software SPSS 13.0, diperoleh koefisien jalur sebagai berikut:

Koefisien jalur Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30,837	2,565		12,024	,000
	Stres Kerja (X2)	-,240	,062	-,524	-3,887	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Nilai *standardized coefficients* dari variabel stress kerja (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar -0,524 merupakan pengaruh langsung stress kerja terhadap kinerja pegawai diartikan sebesar -52,4%, sementara factor lain didapat dari model summary dibawah ini.

2. Analisis Koefisien Determinasi

Setelah didapat nilai koefisien korelasi, kemudian dilakukan perhitungan persentase pengaruh variabel X2 terhadap variabel Y digunakan rumus Koefisien Determinasi (KD) sebagai berikut:

$$KD = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

Koefisien Determinasi Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	-,524[a]	,274	,256	3,80601

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X2), Iklim Organisasi (X1)

$$KD = r_{yx}^2 \times 100\%$$

$$= (-0{,}524)^2 \times 100\% = 27{,}45\%$$

Dari analisis diatas dapat dilihat bahwa variabel X2 (Stres Kerja) memiliki pengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) sebesar 0,274 atau 27,45% dengan kategori rendah, artinya stres kerja tidak memberikan kontribusi yang dominan, hal ini disebabkan lebih banyaknya kontribusi dari faktor lain yaitu sebesar 0,725 atau 72.55% yang mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh Y.Susilo Endrawan (2005) bahwa ketidaksiapan karyawan dalam melakukan tugas, perbedaan pendapat dengan atasan atas suatu pekerjaan, disiplin ilmu yang berbeda dalam suatu bidang pekerjaan, keterbatasan waktu yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, dan beban pekerjaan yang sangat berat dirasakan oleh pegawai akan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Stres Kerja

Dalam hasil penelitian menunjukan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada BKPD Provinsi Jawa Barat Kota Bandung. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu oleh Sutarto Wijono (2002) yang menyatakan bahwa “Iklim organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap stress kerja, artinya semakin baik iklim organisasi dalam suatu lembaga atau perusahaan maka stress kerja pun menurun.” Kemudian menurut Brauer (1990) menjelaskan bahwa factor lingkungan kerja yang memiliki kontribusi sebagai pembangkit stress adalah iklim organiasi yang berhubungan dengan dimensi hubungan.

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Dalam hasil penelitian menunjukan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BKPD Provinsi Jawa Barat Kota Bandung. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu oleh (Purnomosidhi, 1996) iklim organisasi berfungsi sebagai faktor pengukuh dalam proses belajar-mengajar bagi perilaku kerja, kinerja dan kepuasan kerja, sehingga semakin sesuai dan semakin sehat suatu iklim organisasi, akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Hal ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari iklim organisasi terhadap kinerja.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dalam hasil penelitian menunjukan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BKPD Provinsi Jawa Barat Kota Bandung. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu oleh Zainur Rozikin (2006) yang menyatakan bahwa sumber utama dari stress kerja yaitu yang bersifat organisasi dan lingkungan pekerjaan yang mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel stress kerja terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil-hasil analisis menyatakan kesimpulan sebagai berikut. Pertama , variabel iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel stres kerja pada pegawai BKPD Provinsi Jawa Barat Kota Bandung, namun hal ini pengaruhnya termasuk ke dalam kategori sangat rendah. Kedua, variabel iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BKPD Provinsi Jawa Barat Kota Bandung, hal ini pengaruhnya termasuk ke dalam kategori rendah. Ketiga, variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BKPD Provinsi Jawa Barat Kota Bandung , hal ini pengaruhnya termasuk ke dalam kategori rendah. Dari seluruh variabel penelitian diatas, setiap variabelnya memiliki kontribusi yang cukup rendah, hal ini disebabkan lebih besarnya faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai pada BKPD Provinsi Jawa Barat Kota Bandung.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, direkomendasikan bagi BKPD Provinsi Jawa Barat Kota Bandung untuk mempertahankan sistem dan prosedur yang telah ditetapkan. Karena dengan begitu kinerja para pegawai pada BKPD Provinsi Jawa Barat Kota Bandung akan tetap terjaga dengan baik, dan lebih memperhatikan faktor-faktor lain diluar iklim organisasi dan stres kerja.

Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini diharapkan untuk mengembangkan lagi variabel lain yang dapat mempengaruhi secara dominan terhadap kinerja pegawai, dan perlu adanya penambahan jumlah sampel yang diambil sehingga penelitian dapat lebih berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

Andriani, Nurita. Thoyib, Armanudan Soemarsono. (2004). Analisis Pengaruh Oklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Pt. Mandiri (Persero). *Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol, 2, No. 1, April.*

Jonker, Jan. J.W. Pennink, Bartjan.Wahyuni, Sari. (2011). Metodologi Penelitian Panduan untuk Master dan Ph.D. di Bidang Manajemen. Jakarta: Salemba Empat.

Narimawati, Umi. (2010). Metodologi Penelitian. Dasar Penyusun Penelitian Ekonomi. Jakarta: Penerbit Genesis.

Rofiatun dan Masluri.(2011).Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi Motivasi pada Dinas-Dinas di Kabupaten Kudus. *Analisis Manajemen, Vol.5, No.1, Juli 2011 ,Issn 14411-1799.*

Siti Hartati, Anis. (2006). Pengaruh Stressor dan konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Empiris pada PT. Pertamina (Persero) UP IV Cilacap*. Jurna lEksekutif, Volume.3, Nomor.2 ,Agustus2006.*

Sugiarto, Meilan. (2008). StresKerja: Sebuah tantangan bagi organisasi dalam upaya menjaga eksistensi jangka panjang. *Volume.12, Nomor.2, Juni 2008.*

Sugiono.(2009). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. CV. Bandung : Alfabeta.