

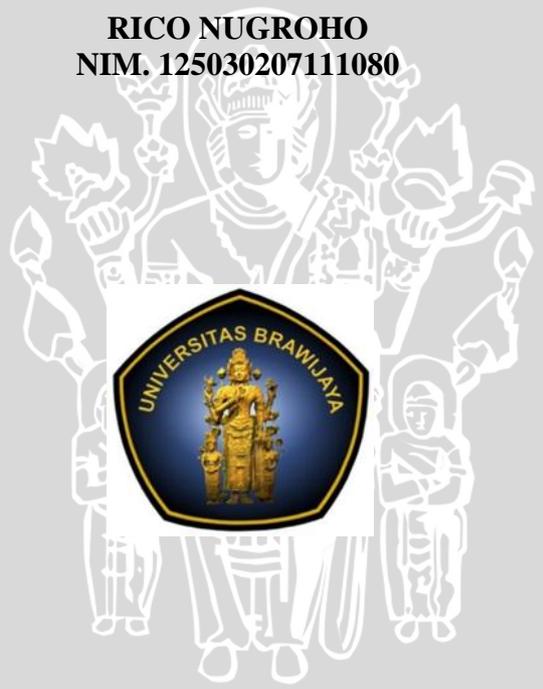
PENGARUH IKLIM ORGANISASI BPS DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi pada karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Kediri)

SKRIPSI

**Diajukan untuk Menempuh Ujian Skripsi
pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

**RICO NUGROHO
NIM. 125030207111080**

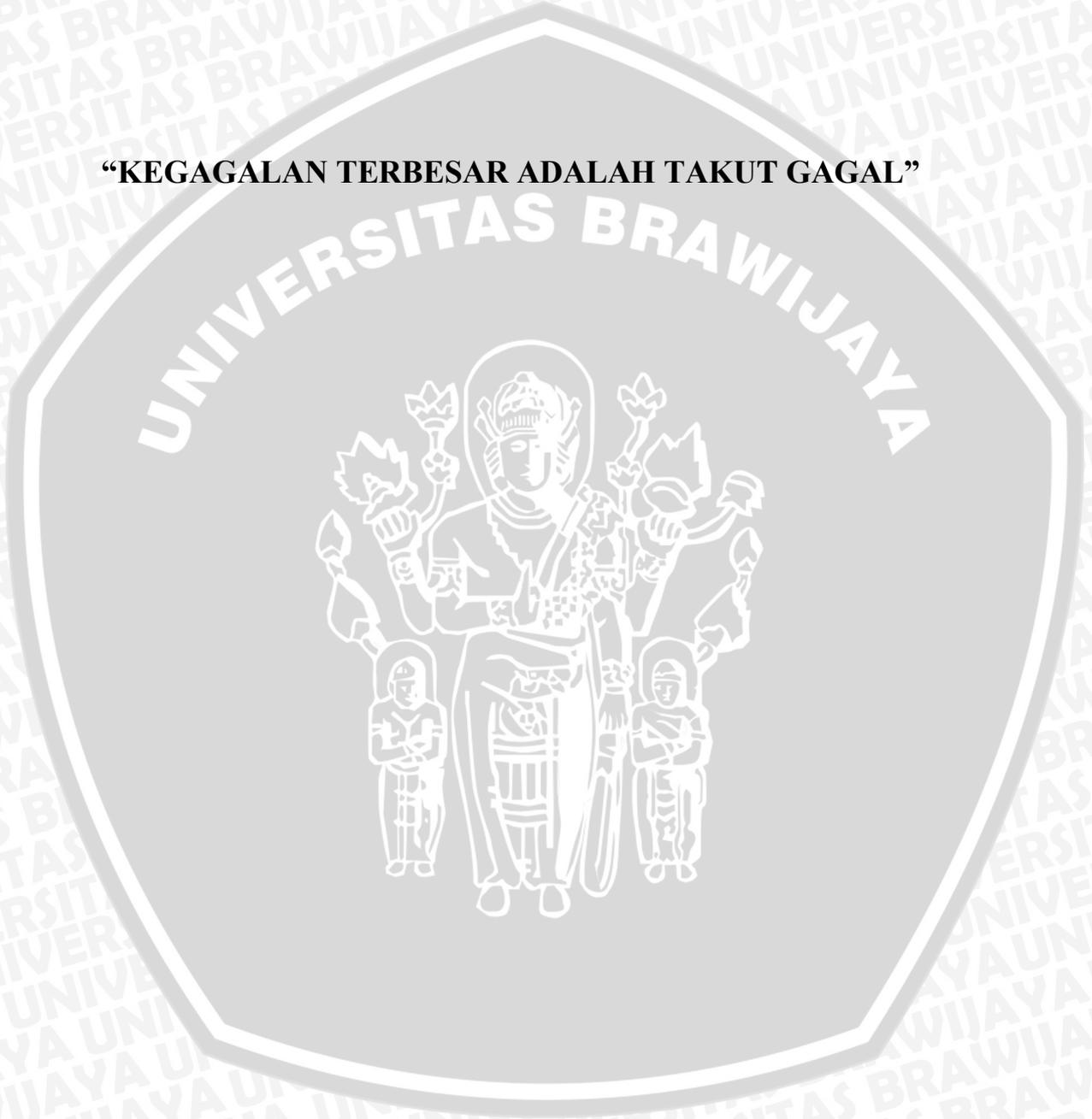


**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
MALANG
2017**



MOTTO

“KEGAGALAN TERBESAR ADALAH TAKUT GAGAL”



TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Iklim Organisasi BPS dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan Badan Pusat statistik (BPS) Kabupaten Kediri)

Disusun oleh : Rico Nugroho

NIM : 125030207111080

Fakultas : Ilmu Administrasi

Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Konsentrasi/Minat : Manajemen Sumber Daya Manusia

Malang, 29 Desember 2016

Komisi Pembimbing

Ketua

Anggota

Prof. Dr. Bambang Swasto S, ME
NIP. 19450408 197302 1 002

Ika Ruhana, S.Sos, M.Si
NIP. 19770522 200604 2 001



TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, pada:

Hari : Senin
 Tanggal : 30 Januari 2017
 Jam : 08.00
 Skripsi atas nama : Rico Nugroho
 Judul : Pengaruh Iklim Organisasi BPS dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Kediri)

dan dinyatakan

LULUS

MAJELIS PENGUJI

Ketua,

Prof. Dr. Bambang Swasto S, ME
NIP. 19450408 197302 1 002

Anggota,

Ika Ruhana, S.Sos. M. Si
NIP. 19770522 200604 2 001

Anggota,

Dr. M. Al Musadieq, M. BA
NIP. 19580501 198403 1 001

Anggota,

M. Cahyo Widyo S, SE., M.BA
NIK. 2013048303181001



PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dalam sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah ditulis atau di terbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan perataturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Malang, 29 Desember 2016



Rico Nugroho
125030207111080



RINGKASAN

Rico Nugroho, 2016, Pengaruh Iklim Organisasi BPS dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Kediri), Prof. Dr. Bambang Swasto S, ME, Ika Ruhana, S.Sos, M.Si., 119 Hal + XV

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 (X_1) dan stres kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y), menganalisis dan menjelaskan pengaruh Iklim Organisasi BPS (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) dan menganalisis dan menjelaskan pengaruh stres kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

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 (X_1) dan stres kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai Sig $0,00 < 0,05$. Secara parsial didapat hasil untuk variabel iklim organisasi BPS (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai Sig $0,00 < 0,05$. Sedangkan variabel stres kerja (X_2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai Sig $0,173 > 0,05$.

Kata kunci : iklim organisasi BPS, stres kerja dan kinerja karyawan

SUMMARY

Rico Nugroho, 2016, Influence of Organizational Climate BPS and Job Stress on Employee Performance (study on employee of the Central Bureau of Statistics (BPS) Kabupaten Kediri) Prof. Dr. Bambang Swasto S, ME, Ika Ruhana, S.Sos, M.Si., 119 pages + XV

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 (X_1) and job stress (X_2) simultaneously on employee performance (Y), to analyze and explain the influence of Organizational Climate of BPS (X_1) on employee performance (Y) and to analyze and explain the effects of job stress (X_2) on employee performance (Y).

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 (X_1) and job stress (X_2) simultaneously influence on employee performance (Y) with the Sig $0.00 < 0.05$. Partially the result of organizational climate of BPS variables (X_1) partial effect on employee performance (Y) with the Sig $0.00 < 0.05$. While job stress variable (X_2) partially no effect on employee performance (Y) with the Sig $0.173 > 0.05$.

Keywords : organizational climate of BPS, job stress and employee performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT. karena berkat limpahan nikmat, karunia dan berkahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Iklim Organisasi BPS dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Kediri)”**.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak terwujud tanpa adanya dorongan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Bambang Supriyono, M.S. selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
2. Prof. Dr. Endang Siti Astuti, M.Si selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
3. Mohammad Iqbal, S.Sos,M.Si,D.BA selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
4. Dr. Wilopo, M.Si selaku Ketua Prodi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
5. M. Kholid Mawardi, PhD selaku Sekretaris Prodi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
6. Bapak Prof. Dr. Bambang Swasto S, ME selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan dalam penyusunan skripsi sampai selesai.
7. Ibu Ika Ruhana, S.Sos., MSi selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan dalam penyusunan skripsi sampai selesai.

8. Seluruh Dosen Pengajar Administrasi Bisnis yang telah memberikan Ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
9. Kepala Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri, Ibu Lilik Wibawati yang memberikan izin kepada saya untuk menjadikan Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri sebagai objek penelitian pada skripsi ini.
10. Bapak Arif Aji selaku Staf di Badan Pusat Statistik yang memberikan izin, bimbingan, bantuan dan kerjasama sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Seluruh karyawan Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri yang bersedia meluangkan waktu untuk menjadi responden pada penelitian ini.
12. Bapak, Ibu dan Kakak yang selalu mendoakan dan mendukung saya dalam penyusunan skripsi ini serta seluruh keluarga besar yang selalu menyemangati saya untuk meraih gelar sarjana.
13. Keluarga Blok H-168 (Blegoh, Ari, Yudha, Ayu Poe, Stela, Enggar, Deno, Drieana, Wisnu, Febria dan Viviane).
14. Sahabat-sahabat seperjuangan (Nizar, Ratya, Rositha, Ardana, Dimas, Yoga, Bergkamp, Dani, Ivan, Arga, Aji, Nita, Kuncoro, Anggita, Windyda dan Luluk yang selalu memberikan semangat untuk saya, membantu dan memotivasi saya dalam menyusun skripsi ini).
15. Teman-teman administrasi bisnis angkatan 2012 lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.
16. Semua pihak yang terkait dalam penyusunan skripsi ini.

Demikian skripsi ini saya buat, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak yang membutuhkan baik secara akademis maupun praktis.

Malang, 29 Desember 2016

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
MOTTO	ii
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	Error! Bookmark not defined.
RINGKASAN	vi
SUMMARY	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Kontribusi Penelitian.....	7
E. Sistematika Pembahasan	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Tinjauan Empiris.....	9
1. Penelitian Terdahulu	9
2. Hubungan antar Variabel	15
a. Pengaruh Iklim Organisasi BPS Terhadap Kinerja karyawan.....	15
b. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan	17
B. Tinjauan Teoritis	18
1. Iklim Organisasi BPS	18
a. Pengertian Iklim Organisasi.....	18

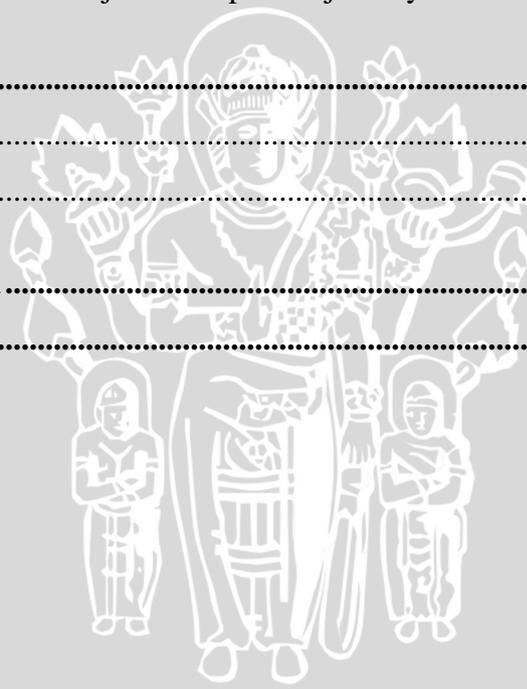


b.	Pengukuran Iklim Organisasi BPS	19
2.	Stres Kerja	20
a.	Pengertian Stres Kerja	20
b.	Fakor-faktor Penyebab Stres Kerja.....	21
c.	Konsekuensi Stres Kerja.....	22
d.	Mengelola Stres Kerja	24
3.	Kinerja Karyawan.....	26
a.	Pengertian Kinerja karywan.....	26
b.	Pengukuran Kinerja Karyawan.....	27
C.	Model Konsep dan Model Hipotesis	28
1.	Model Konsep	28
2.	Model Hipotesis	29
BAB III METODE PENELITIAN		31
A.	Jenis Penelitian.....	31
B.	Lokasi Penelitian.....	31
C.	Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran	31
1.	Variabel Penelitian	31
2.	Definisi Operasional.....	32
3.	Skala Pengukuran	39
D.	Populasi dan Sampel	40
1.	Populasi	40
2.	Sampel.....	40
E.	Jenis dan Sumber Data.....	40
1.	Sumber Data	41
a.	Data Primer	41
b.	Data sekunder	41
F.	Teknik Pengumpulan Data.....	41
1.	Kuesioner.....	42
2.	Dokumentasi.....	42
G.	Uji Validitas danReliabilitas	42
1.	Uji Validitas	42



2. Uji Reliabilitas.....	43
3. Hasil Uji Validitas	44
4. Hasil Uji Reliabilitas	45
H. Teknik Analisis Data.....	45
1. Analisis Deskriptif.....	45
2. Analisis Statistik Inferensial.....	46
a. Uji Asumsi Klasik.....	46
b. Analisis Regresi Linier Berganda.....	47
I. Uji Hipotesis	48
1. Uji Simultan (uji F)	48
2. Uji Parsial (Uji t)	49
3. Koefisien Determinasi (R^2).....	49
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	51
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	51
1. Sejarah	51
2. Visi, Misi dan Nilai-nilai Inti Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri .54	
3. Struktur Organisasi Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri	56
B. Gambaran Umum Responden	63
1. Gambaran Responden Berdasarkan Usia	63
2. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
3. Gambaran Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	64
4. Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja	65
C. Analisis Statistik Deskriptif	65
1. Iklim Organisasi BPS (X_1)	67
2. Stres Kerja (X_2)	71
3. Kinerja Karyawan (Y).....	74
D. Analisis Statistik Inferensial	79
1. Uji Asumsi Klasik	79
a. Uji Normalitas.....	79
b. Uji Multikolinieritas	80
c. Uji Heteroskedastisitas	81

2. Analisis Regresi Linier Berganda.....	82
3. Pengujian Hipotesis	84
a. Uji Simultan (Uji F).....	84
b. Uji Parsial (Uji t).....	86
E. Pembahasan.....	87
1. Pembahasan Analisis diskriptif	87
2. Pembahasan Analisis Regresi Linier	89
a. Pengaruh Iklim Organisasi BPS dan Stres Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan.....	89
b. Pengaruh Iklim Organisasi BPS Terhadap Kinerja Karyawan	90
c. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan	91
BAB V PENUTUP.....	93
A. Kesimpulan	93
B. Saran.....	93
DAFTAR PUSTAKA	95
LAMPIRAN.....	98

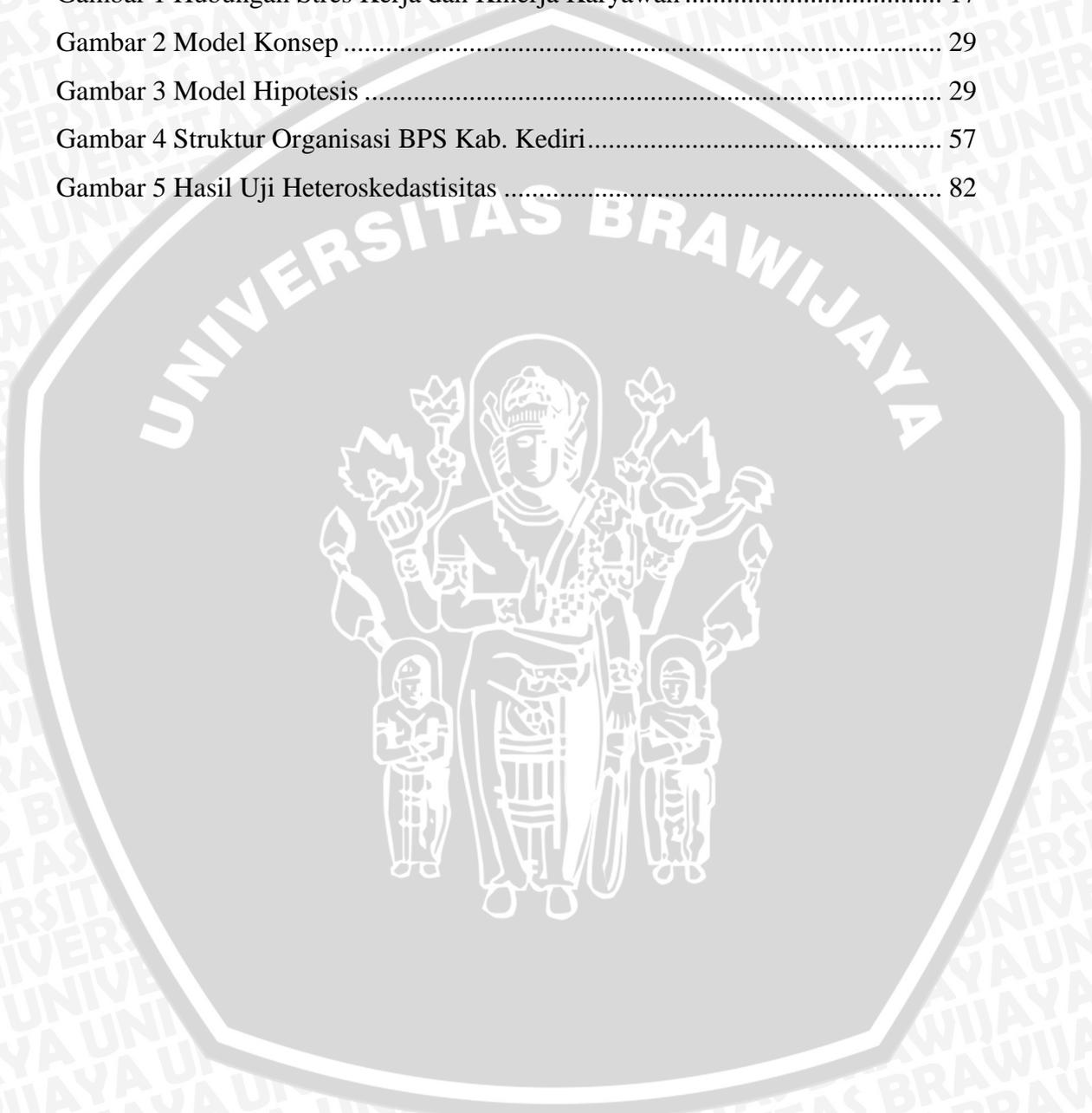


DAFTAR TABEL

No.	Judul	Hal
Tabel 1	Penelitian Terdahulu	13
Tabel 2	Konsep, Variabel, Indikator dan Item dalam Penelitian	37
Tabel 3	Skala Pengukuran.....	39
Tabel 4	Hasil Uji Validitas.....	44
Tabel 5	Hasil Uji Reliabilitas	45
Tabel 6	Gambaran Responden berdasarkan Usia.....	63
Tabel 7	Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
Tabel 8	Gambaran Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	64
Tabel 9	Gambaran Umum Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	65
Tabel 10	Interval Kelas Skala Linkert	66
Tabel 11	Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Iklim Organisasi BPS ...	67
Tabel 12	Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Stres Kerja	71
Tabel 13	Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Kinerja Karyawan.....	74
Tabel 14	Hasil Uji Normalitas	80
Tabel 15	Hasil Uji Multikolinieritas	81
Tabel 16	Hasil Uji Linier Berganda.....	83
Tabel 17	Hasil Uji Simultan (uji F)	85
Tabel 18	Hasil Uji Parsial (uji t).....	86

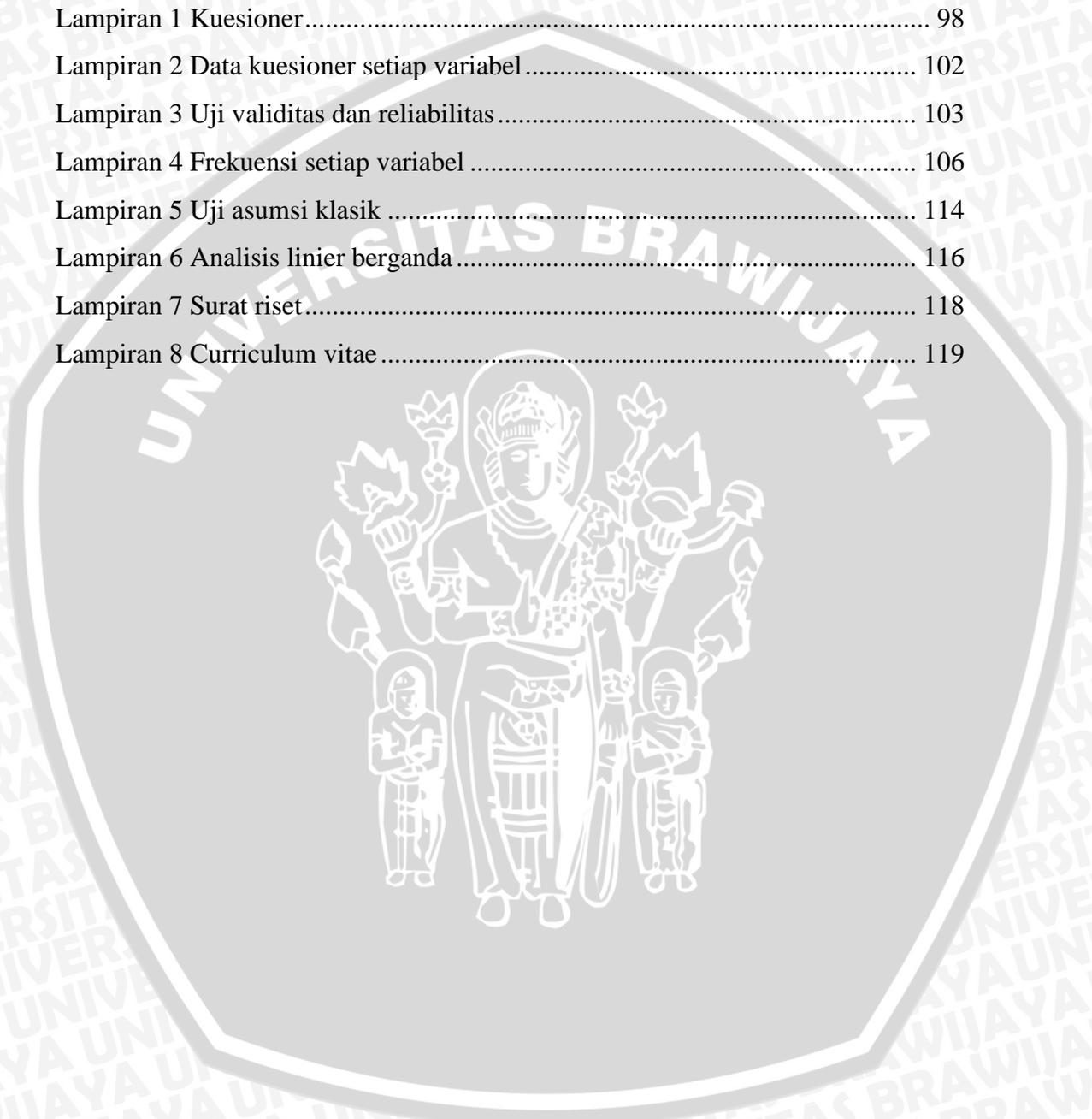
DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Hal
	Gambar 1 Hubungan Stres Kerja dan Kinerja Karyawan	17
	Gambar 2 Model Konsep	29
	Gambar 3 Model Hipotesis	29
	Gambar 4 Struktur Organisasi BPS Kab. Kediri.....	57
	Gambar 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas	82



DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul	Hal
Lampiran 1	Kuesioner.....	98
Lampiran 2	Data kuesioner setiap variabel.....	102
Lampiran 3	Uji validitas dan reliabilitas.....	103
Lampiran 4	Frekuensi setiap variabel.....	106
Lampiran 5	Uji asumsi klasik.....	114
Lampiran 6	Analisis linier berganda.....	116
Lampiran 7	Surat riset.....	118
Lampiran 8	Curriculum vitae.....	119



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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.

Membentuk sumberdaya manusia yang berkualitas itu tidak mudah, karena berhubungan dengan unsur manusia yang berbeda sifatnya. Sesuai dengan pendapat yang diungkapkan Gomes (2003:2) sumber daya manusia satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan dan daya karya, satu-satunya sumber yang memiliki rasio, rasa dan karsa. Semakin majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal, memadainya bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sebaik-baiknya tujuan dan rencana organisasi, akan sia-sia jika unsur sumber daya manusianya tidak diperhatikan.

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. Sesuai yang diungkapkan Liliweri (2014:304) iklim organisasi diartikan sebagai pola-pola perilaku, sikap dan perasaan yang ditampilkan berulang-ulang yang dijadikan sebagai karakteristik kehidupan organisasi.

Baik atau buruknya iklim organisasi di dalam sebuah perusahaan dapat dirasakan oleh para anggota organisasi dan dapat dilakukan pengukuran dimensi iklim organisasi untuk melihat keadaan iklim organisasi tersebut. Stringer (dalam Wirawan 2008:131) menyebutkan ada enam dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur iklim organisasi yaitu struktur, standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan dan komitmen. Struktur merefleksikan perasaan anggota organisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas, struktur tinggi bilamana anggota organisasi merasa pekerjaan mereka didefinisikan dengan baik, standar dalam suatu organisasi mengukur perasaan tertekan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan atau kepuasan yang dimiliki anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik, tanggung jawab merefleksikan anggota organisasi bahwa mereka menjadi bos untuk dirinya sendiri dan tidak memerlukan keputusan dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya, penghargaan mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dukungan merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung diantara anggota organisasi, sedangkan komitmen merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap

organisasinya dan kelayakan terhadap tercapainya tujuan organisasi. Terciptanya iklim organisasi yang baik para karyawan akan lebih nyaman perasaannya dalam menyelesaikan dan tuntutan tugas yang sudah ditetapkan.

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 terusterjadi kepada karyawan maka akan menimbulkan stres kerja pada karyawan. Mohyi (2012:15) mengungkapkan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan atau suatu ketegangan mental (psikologi) seseorang terkait dengan pekerjaannya yang terjadi karena pengaruh situasi atau peristiwa diri dan lingkungan, baik lingkungan pekerjaan maupun diluar pekerjaannya.

Stres kerja dapat timbul dikarenakan oleh banyak sumber penyebab stres. Sumber penyebab stres atau yang disebut *stressor* menurut Handoko (1992:200) terdapat dua kategori yaitu, *on the job* (didalampekerjaan) dan *off the job* (diluar pekerjaan). Stres di dalam perkerjaan terjadi karena adanya tuntutan dari pekerjaan yang sedang dikerjakan dan karyawan merasa tidak mampu untuk menyelesaikannya, sedangkan stres di luar pekerjaan terjadi karena adanya tekanan atau tuntutan dari luar pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan seperti kekuatan fisik karyawan sudah tidak mampu lagi untuk bekerja atau adanya permasalahan keluarga yang sedang dihadapi karyawan sehingga mempengaruhi pekerjaan.

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. Stres kerja pada karyawan dalam jangka panjang merupakan salah satu dari beberapa hal yang menyebabkan para karyawan tersebut menderita sakit hingga mengundurkan diri, tentunya hal tersebut akan berpengaruh pada kinerja dan produktivitas perusahaan (Apriani, 2013:2).

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. Bangun (2012:231) menyebutkan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). 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 karyawan seperti iklim organisasi.

Badan Pusat Statistik (BPS) adalah lembaga pemerintah Non departemen yang mempunyai tugas untuk menyediakan data statistik dasar untuk masyarakat umum dan pemerintah, secara regional dan nasional. BPS juga terdapat di setiap provinsi, kota dan kabupaten. Selain itu, BPS juga melakukan pengumpulan data, publikasi statistik daerah atau nasional dan melakukan analisis data statistik yang digunakan pemerintah untuk menentukan kebijakan.

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. Selain itu, tugas dari BPS di daerah adalah melakukan koordinasi dengan pemerintah daerah dalam rangka penyelenggaraan statistik regional. 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 untuk dituntut 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. Dari uraian latar belakang tersebut, maka penulis ingin mengetahui lebih lanjut tentang pengaruh iklim organisasi BPS terhadap kinerja karyawan dan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penulis mengambil judul **“Pengaruh Iklim Organisasi BPS dan Stres Kerja Terhadap**

Kinerja Karyawan” (studi pada karyawan badan Pusat statistik (BPS) Kabupaten Kediri).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah diuraikan oleh penulis, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi iklim organisasi BPS, stres kerja dan kinerja karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Kediri ?
2. Adakah pengaruh yang signifikan iklim organisasi BPS dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Kediri ?
3. Adakah pengaruh yang signifikan iklim organisasi BPS terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Kediri ?
4. Adakah pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Kediri ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari pelaksanaan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mendeskripsikan iklim organisasi BPS, stres kerja dan kinerja karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Kediri.
2. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh signifikan antara Iklim Organisasi BPS dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Kediri.

3. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh signifikan Iklim Organisasi BPS terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Kediri.
4. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Kediri.

D. Kontribusi Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang baik secara praktis maupun akademis bagi berbagai pihak, yaitu :

1. Kontribusi Praktis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Kediri untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai kinerja yang maksimal.

2. Kontribusi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu bagi peneliti lain untuk mengembangkan penelitian yang berkaitan dengan Iklim organisasi BPS, stres kerja, dan kinerja karyawan

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini mengemukakan tinjauan empiris meliputi penelitian terdahulu dan hubungan antar variabel serta teori-teori yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti tentang iklim organisasi, stres kerja, kinerja karyawan, model konsep dan model hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang metode penelitian tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, definisi operasional, skala pengukuran, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, teknik analisis data dan uji hipotesis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang penyajian data yang menggambarkan tentang gambaran umum objek penelitian, gambaran umum responden, analisis statistik deskriptif, analisis statistik inferensial, dan pembahasan.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini penulis mengemukakan tentang beberapa kesimpulan dan saran yang dapat dibuat dari hasil penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Empiris

1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu diperlukan untuk menambah referensi dan wawasan mengenai tema yang diangkat dalam peneliti ini. Peneliti terdahulu yang digunakan sebagai bahan referensi dalam penelitian ini sebagai berikut :

a. Penelitian yang dilakukan oleh Fahmi 2011 tentang Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Rokok Djagung Prima Malang.

1) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh signifikan stress kerja yang terdiri dari variabel individu, kelompok, organisasi dan faktor eksternal terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Rokok Djagung Prima Malang.

2) Variabel bebasnya yaitu, individu (X_1), kelompok (X_2), organisasi (X_3), faktor eksternal (X_4) sedangkan, variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y).

3) Jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 orang karyawan.

4) Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan F_{hitung} sebesar 20,097 dan F_{tabel} sebesar 2,46 dapat ditarik kesimpulan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $20,097 > 2,46$. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel individu (X_1), kelompok (X_2), organisasi (X_3), faktor eksternal (X_4) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel individu

(X₁) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $2,055 > 1,660$. Variabel kelompok (X₂) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $4,161 > 1,660$. Variabel organisasi (X₃) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $3,012 > 1,660$. Variabel faktor eksternal (X₄) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $2,893 > 1,660$.

b. Penelitian yang dilakukan oleh Purwarini 2015 tentang Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tiki Jne cabang Malang.

- 1) Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari stress kerja yang terdiri dari variabel *individual stressor* dan *organizational stressor* secara simultan maupun parsial, serta untuk mengetahui variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 2) Variabel bebasnya yaitu, *individual Stressor* (X₁) dan *organizational stressor* (X₂). Sementara variabel terikanya adalah kinerja karyawan (Y).
- 3) Penelitian ini menggunakan responden sebanyak 64 karyawan.
- 4) Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa signifikansi F sebesar 0,015 ($0,015 < 0,050$), jadi sig F < 5%. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *individual stressor* (X₁) dan *organizational stressor* (X₂) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel *individual stressor* (X₁) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini dibuktikan dengan

signifikansi t sebesar 0,006 ($0,006 < 0,050$), jadi $\text{sig } t < 5\%$. Variabel *organizational stressor* (X_2) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini dibuktikan dengan signifikansi t sebesar 0,518 ($0,518 > 0,050$), jadi $\text{sig } t > 5\%$.

c. Penelitian yang dilakukan oleh Petakasari 2009 tentang Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Malang Intermedia Pers.

- 1) Tujuan dari penelitian ini untuk menjelaskan pengaruh iklim organisasi, yang terdiri dari variabel Perilaku pemimpin (X_1), Motivasi (X_2), komunikasi (X_3), pengambilan keputusan (X_4), interaksi (X_5), penetapan tujuan (X_6) dan pengendalian (X_7) baik secara parsial maupun simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
- 2) Variabel bebasnya yaitu, perilaku pemimpin (X_1), motivasi (X_2), komunikasi (X_3), pengambilan keputusan (X_4), interaksi (X_5), penetapan tujuan (X_6) dan pengendalian (X_7). Variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y).
- 3) Penelitian ini menggunakan responden yang berjumlah 60 karyawan.
- 4) Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa signifikansi F sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$), jadi $\text{sig } F < 5\%$. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel perilaku pemimpin (X_1), motivasi (X_2), komunikasi (X_3), pengambilan keputusan (X_4), interaksi (X_5), penetapan tujuan (X_6) dan pengendalian (X_7) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel perilaku pemimpin (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini

dibuktikan dengan signifikansi t sebesar 0,041 ($0,041 < 0,05$), jadi $\text{sig } t < 5\%$. Variabel motivasi (X_2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini dibuktikan dengan signifikansi t sebesar 0,199 ($0,199 > 0,05$), jadi $\text{sig } t > 5\%$. Variabel komunikasi (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini dibuktikan dengan signifikansi t sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$), jadi $\text{sig } t < 5\%$. Variabel pengambilan keputusan (X_4) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini dibuktikan dengan signifikansi t sebesar 0,23 ($0,23 > 0,05$), jadi $\text{sig } t > 5\%$. Variabel interaksi (X_5) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini dibuktikan dengan signifikansi t sebesar 0,602 ($0,602 > 0,05$), jadi $\text{sig } t > 5\%$. Variabel penetapan tujuan (X_6) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini dibuktikan dengan signifikansi t sebesar 0,282 ($0,282 > 0,05$), jadi $\text{sig } t > 5\%$. Variabel pengendalian (X_7) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini dibuktikan dengan signifikansi t sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$), jadi $\text{sig } t < 5\%$.

d. Penelitian ini dilakukan oleh Kusumo (2014) tentang Pengaruh Iklim Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Maskapai Perkebunan Leidong West Indonesia.

1) Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji ada atau tidaknya pengaruh signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan, iklim organisasi terhadap stres kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh tidak langsung iklim organisasi terhadap

kinerja karyawan melalui stres kerja pada karyawan SKU harian PT. Maskapai Perkebunan Leidong West Indonesia.

- 2) Variabel bebasnya yaitu, iklim organisasi (X_1). Variabel antaranya yaitu, stres kerja (X_2). Sedangkan, variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y).
- 3) Penelitian ini menggunakan sebanyak 77 karyawan sebagai responden.
- 4) Hasil penelitian diperoleh kesimpulan yaitu hasil analisis jalur pertama antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,023 > 1,992$) yang artinya iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil analisis jalur kedua antara stres kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,557 > 1,992$) yang artinya stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis jalur ketiga antara iklim organisasi terhadap stres kerja nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,282 > 1,992$) yang artinya iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

Penjelasan tersebut dapat diringkas menjadi sebuah tabel agar mengetahui perbandingan dan perbedaan dari masing-masing penelitian. Adapun ringkasan hasil penelitian terdahulu yang telah dipaparkan diatas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1
Penelitian Terdahulu

Nama, Tahun dan judul	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
Fahmi (2011), Pengaruh Stres Kerja Terhadap	a. Individu (X_1) b. Kelompok (X_2) c. Organisasi (X_3)	Regresi linier berganda	Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel individu (X_1),

Tabel lanjutan

Nama, Tahun dan judul	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
Kinerja Karyawan	d. Faktor eksternal (X_4) e. Kinerja karyawan (Y)		kelompok (X_2), organisasi (X_3) dan faktor eksternal (X_4) secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan (Y)
Purwarini (2015), Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	a. <i>Individual stressor</i> (X_1) b. <i>Organizational stressor</i> (X_2) c. Kinerja Karyawan (Y)	Regresi linier berganda	Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel <i>individual Stressor</i> (X_1) dan <i>organizational stressor</i> (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel <i>individual Stressor</i> (X_1) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara variabel <i>organizational stressor</i> (X_2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y)
Petakasari (2009), Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	a. Perilaku pemimpin (X_1) b. Motivasi (X_2) c. Komunikasi (X_3) d. Pengambilan keputusan (X_4) e. Interaksi (X_5) f. Penetapan tujuan (X_6) g. Pengendalian (X_7) h. Kinerja karyawan (Y)	Regresi linier berganda	Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Perilaku pemimpin (X_1), Motivasi (X_2), komunikasi (X_3), pengambilan keputusan (X_4), interaksi (X_5), penetapan tujuan (X_6) dan pengendalian (X_7) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Perilaku pemimpin (X_1), komunikasi (X_3) dan

Tabel lanjutan

Nama, Tahun dan judul	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
			pengendalian (X ₇) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara variabel Motivasi (X ₂), pengambilan keputusan (X ₄), interaksi (X ₅) dan penetapan tujuan (X ₆) terhadap kinerja karyawan (Y)
Prahastuti (2009), Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Motivasi kerja karyawan	a. Pemimpin (X ₁) b. Komunikasi (X ₂) c. Pengambilan keputusan (X ₃) d. Motivasi kerja karyawan (Y)	Regresi linier berganda	Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pemimpin (X ₁), komunikasi (X ₂) dan pengambilan keputusan (X ₃) secara simultan dan parsial terhadap motivasi kerja karyawan (Y).
Kusumo (2014), Pengaruh Iklim Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	a. Iklim organisasi (X ₁) b. Stres kerja (X ₂) c. Kinerja karyawan (X ₃)	<i>Path</i> analisis	Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel iklim organisasi (X ₁) terhadap kinerja karyawan (Y). Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel stres kerja (X ₂) terhadap kinerja karyawan (Y). Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel iklim organisasi (X ₁) terhadap stres kerja (X ₂)

(Sumber : Kajian empiris, 2016)

2. Hubungan antar Variabel

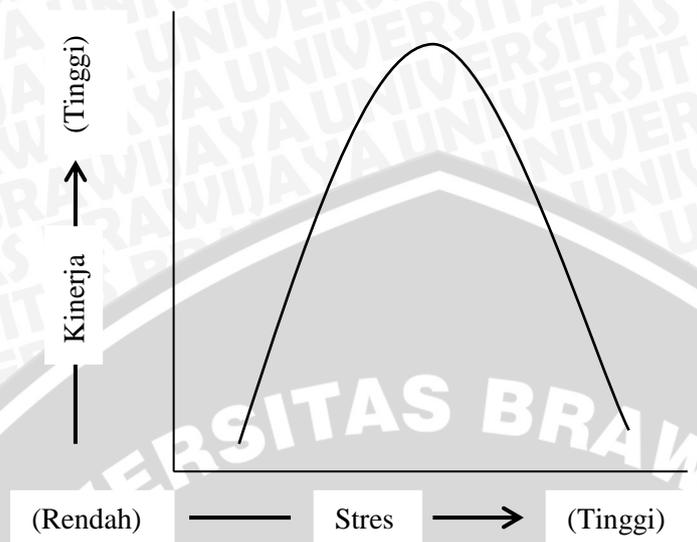
a. Pengaruh Iklim Organisasi BPS Terhadap Kinerja karyawan

Iklim organisasi merupakan rerata kondisi atmosfer organisasi sepanjang suatu periode waktu tertentu yang ditentukan oleh suasana psikologis, sosiologis,

antropologis, taraf, tekanan dan efektifitas komunikasi antar personal antara para pekerja, antara para pekerja dengan manager, antara para manager yang mempengaruhi persepsi individual, kelompok, atau seluruh organisasi terhadap kinerja dan kesejahteraan individu, kelompok dan organisasi (Liliweri, 2014 : 304).

Pengukuran iklim organisasi menurut Likert (dalam Newstrom, 1997:24) mengembangkan instrumen klasik yang berfokus pada gaya-gaya manajemen. Survey Likert meliputi kepemimpinan, motivasi, komunikasi, proses pengaruh interaksi, pengambilan keputusan, penyusunan tujuan dan pengendalian. Variabel iklim organisasi tersebut jika dapat dipenuhi dengan baik oleh organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Timple (dalam Mangkunegara 2005:15) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu kemampuan seseorang itu sendiri, sedangkan faktor eksternal yaitu berasal dari faktor lingkungan seperti perilaku, sikap, iklim organisasi, tindakan-tindakan rekan kerjadan fasilitas kerja. Petakasari (2009) dalam penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hubungan yang dikemukakan pada teori para ahli, dapat ditarik kesimpulan jika iklim organisasi tercipta dengan baik mendorong peningkatan kinerja karyawan, karena variabel iklim organisasi merupakan faktor dari peningkatan kinerja.

b. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Gambar 1 Hubungan Stres Kerja dan Kinerja Karyawan
Sumber : Robbin dan Judge, 2011

Pada gambar 1, dijelaskan hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan. Logika yang mendasari U-terbalik ini adalah bahwa tingkat stres rendah sampai menengah merangsang tubuh dan meningkatkan kemampuan untuk bereaksi. Individu-individu yang demikian sering melakukan tugas secara lebih baik, tekun atau cepat. Namun, terlalu banyak stres membebani seseorang dengan tuntutan yang tak dapat dipenuhinya, sehingga menghasilkan kinerja lebih rendah. Pola U-terbalik ini juga menggambarkan reaksi terhadap stres dari waktu ke waktu dan terhadap perubahan dalam intensitas stres. Artinya, tingkat stres menengah dalam jangka panjang dapat memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karena intensitas stres yang dapat berlanjut melemahkan individu tersebut dan menggerogoti sumber-sumber daya energinya. Tingkat stres menengah yang terus menerus dialami dalam periode yang panjang dapat mengakibatkan kinerja yang lebih rendah. Meskipun populer dan memiliki daya tarik intuitif, model U-terbalik tidak memiliki banyak dukungan empiris. Untuk saat ini, para manager

harus berhati-hati dalam mengasumsikan bahwa model ini menggambarkan secara akurat hubungan stres-kinerja menurut (Robbin dan Judge dalam Fahmi, 2011:34). Purwarini (2009) dalam penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

B. Tinjauan Teoritis

1. Iklim Organisasi BPS

a. Pengertian Iklim Organisasi

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.

Berdasarkan pendapat para ahli yang telah disebutkan, maka iklim organisasi BPS dapat disimpulkan sebagai kondisi kualitas lingkungan internal suatu organisasi (BPS) yang dapat dirasakan oleh anggota-anggotanya dan dapat tergambar dalam nilai karakteristik organisasinya. Baik atau buruknya keadaan lingkungan internal tersebut dapat berpengaruh terhadap sikap dan perilaku individu yang ada didalam organisasi tersebut. Semua atribut itu telah diterima dan diyakini anggota organisasi sebagai pernyataan kepedulian organisasi demi kesejahteraan para anggotanya.

b. Pengukuran Iklim Organisasi BPS

Stringer (dalam Wirawan 2008:131) menyatakan, ada enam dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur iklim organisasi, yaitu :

1) Struktur

Anggota organisasi merefleksikan perasaan di organisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi. Struktur tinggi bilamana anggota organisasi merasa pekerjaan mereka didefinisikan secara baik, sedangkan struktur rendah bilamana para anggota organisasi merasa tidak ada kejelasan mengenai siapa yang melakukan tugas dan mempunyai kewenangan dalam mengambil keputusan.

2) Standar

Standar dalam suatu organisasi mengukur perasaan tertekan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan atau kepuasan yang dimiliki oleh anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Standar tinggi berarti anggota organisasi berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja, sedangkan standar rendah merefleksikan harapan yang lebih rendah untuk kinerja.

3) Tanggung jawab

Merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “bos untuk diri sendiri” dan tidak memerlukan keputusan dilegitimasi oleh anggota organisasi lainya. Persepsi tanggung jawab tinggi menunjukkan bahwa anggota organisasi didorong untuk memecahkan masalahnya sendiri. Tanggung jawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan resiko dan percobaan terhadap pendekatan baru atau inovasi tidak diharapkan.

4) Penghargaan

Mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik. Penghargaan merupakan ukuran pencapaian hasil yang baik serta, penghargaan dihadapkan dengan kritik dan hukuman atas penyelesaian pekerjaan yang kurang memuaskan. Iklim-iklim organisasi yang menghargai kinerja berkarakteristik dengan keseimbangan antara imbalan dan kritik. Penghargaan rendah artinya penyelesaian pekerjaan dengan baik diberi imbalan secara tidak konsisten.

5) Dukungan

Merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung diantara anggota kelompok kerja. Dukungan tinggi jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bagian tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya, jika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas. Dukungan rendah, anggota organisasi merasa terisolasi atau tersisih sendiri. Dimensi iklim organisasi ini menjadi sangat penting untuk model bisnis yang ada saat ini, dimana sumber-sumber sangat terbatas.

6) Komitmen

Merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan kelayakan terhadap tercapainya tujuan organisasi. Perasaan komitmen kuat berisolasi dengan loyalitas personal. Level rendah komitmen artinya, karyawan merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya.

Dimensi iklim organisasi BPS adalah unsur, sifat atau karakteristik yang dimiliki suatu organisasi (BPS). Dengan mengukur keenam dimensi dari iklim organisasi yaitu : struktur, standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan dan komitmen maka akan dapat mengetahui keadaan iklim organisasi BPS tersebut. keadaan iklim organisasi BPS yang baik tentunya akan membuat para karyawan merasa nyaman.

2. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Stres sebagai suatu istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, *anxiety* (kegelisahan), kemurungan dan hilang daya (Rivai dan Sagala, 2011:1008). Gibson *et al* (1985:203) menyatakan stres berarti suatu urutan hal-hal yang sangat berbeda bagi orang yang berbeda. Robbins dan Judge (2008:368) mengemukakan stres adalah suatu kondisi dinamis seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumberdaya yang terkait dengan dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Sedangkan Handoko (1992:200) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses, berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Berdasarkan beberapa teori dikemukakan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa stres merupakan suatu kondisi yang tidak stabil yang sedang dihadapi individu dikarenakan adanya suatu

tekanan, ketegangan, proses berfikir serta mempengaruhi emosi yang dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya.

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.

Berdasarkan beberapa teori yang diungkapkan oleh para ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan atau perasaan tertekan yang terjadi kepada karyawan dalam menghadapi pekerjaannya.

b. Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja

Suatu kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut *stressors*. Meskipun stres dapat diakibatkan oleh hanya satu *stressors*, biasanya karyawan mengalami stres karena kombinasi *stressors*. Handoko (1992:200-201) menyatakan ada dua kategori penyebab stres kerja, yaitu *on-the-job* dan *off-the-job*.

- 1) Penyebab stress *on-the-job* antara lain sebagai berikut :
 - a) Beban kerja yang berlebihan.
 - b) Tekanan atau desakan waktu.
 - c) Kualitas supervise yang jelek.
 - d) Iklim politis yang tidak aman.
 - e) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.
 - f) Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab.
 - g) Kemenduaan peranan (*role ambiguity*).
 - h) Frustrasi.
 - i) Konflik antar pribadi dan antar kelompok.
 - j) Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan.
 - k) Berbagai bentuk perubahan.

- 2) Penyebab stres *off-the-job* antara lain sebagai berikut :
 - a) Kekhawatiran finansial.
 - b) Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak.
 - c) Masalah-masalah fisik.
 - d) Masalah-masalah perkawinan (misal, perceraian).

Mangkunegara (2009;157) mengungkapkan beberapa faktor-faktor penyebab stres kerja antara lain :

- 1) Beban kerja yang dirasakan terlalu berat.
- 2) Waktu kerja yang mendesak.
- 3) Kualitas pengawas pegawai yang rendah.
- 4) Iklim kerja yang tidak sehat.
- 5) Otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab.
- 6) Konflik kerja.
- 7) Perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja.

Berdasarkan faktor-faktor penyebab stres yang telah dikemukakan oleh beberapa para ahli, dapat disimpulkan bahwa penyebab stres kerja dapat terjadi dari dalam pekerjaan dan dari luar pekerjaan. Stres yang timbul dari dalam pekerjaan biasanya dialami karyawan karena masalah pekerjaan yang dibebankan terlalu berat, tekanan waktu untuk penyelesaian tugas, konflik kerja dan lingkungan di dalam pekerjaan yang buruk. Stres yang timbul dari luar pekerjaan lebih cenderung timbul karena adanya masalah keluarga yang dapat mempengaruhi pekerjaan ataupun masalah pribadi seperti fisik tubuh yang tidak kuat lagi untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

c. **Konsekuensi Stres Kerja**

Cox (dalam Gibson *et al*, 1985:207) ada 5 jenis konsekuensi dampak stres yang potensial yaitu :

- 1) Dampak subyektif : Kecemasan, agresi, acuh, kebosanan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kesabaran, rendah diri, gugup, merasa kesepian.

- 2) Dampak perilaku (*behavioral effects*): Kecenderungan mendapat kecelakaan, alkoholik, penyalahgunaan obat-obatan, emosi yang tiba-tiba meledak, makan berlebihan, merokok berlebihan, perilaku yang mengikuti kata hati, ketawa gugup.
- 3) Dampak kognitif : Ketidakmampuan mengambil keputusan yang jelas, konsentrasi yang buruk, rentang perhatian yang pendek, sangat peka terhadap kritik, rintangan mental.
- 4) Dampak fisiologis : Meningkatnya kadar gula, meningkatnya denyut jantung dan tekanan darah, kekeringan dimulut, berkeringat, membesarnya pupil mata, tubuh panas dingin.
- 5) Dampak organisasi : Keabsenan, pergantian karyawan, rendahnya produktivitas, keterasingan dari rekan kerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya keikatan dan kesetiaan terhadap organisasi.

Robbins dan Judge (2008:375-377) menyatakan, konsekuensi stres dapat dikelompokkan dalam kategori umum yaitu :

- 1) Gejala Fisiologi
Pengaruh awal stres biasanya berupa gejala-gejala fisiologis. Hal ini terutama disebabkan oleh kenyataan bahwa topik stres pertama kali diteliti oleh para ahli ilmu kesehatan dan medis. Riset ini membawa pada kesimpulan bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan detak jantung dan memicu serangan jantung.
- 2) Gejala Psikologi
Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan terkait dengan pekerjaan. Ketidakpuasan kerja, kenyataan adalah efek psikologi paling sederhana dan paling nyata dari stres. Namun stres juga muncul dalam beberapa kondisi psikologis lain misalnya, ketegangan, kecemasan, kejengkelan, kejenuhan dan sikap yang suka menunda-nunda pekerjaan. Bukti menunjukkan bahwa ketika orang ditempatkan dalam pekerjaan dengan tuntutan yang banyak dan saling bertentangan atau dimana ada ketidakjelasan dalam hal tugas, wewenang dan tanggung jawab pemegang jabatan, stres maupun ketidakpuasan akan meningkat.
- 3) Gejala Perilaku
Gejala-gejala stres yang berkaitan dengan perilaku meliputi perubahan dengan tingkat produktivitas, kemangkiran dan perputaran karyawan, Selain juga perubahan dalam kebiasaan makan, pola merokok, konsumsi alkohol, bicara yang gagap, kegelisahan dan ketidakteraturan waktu tidur.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa konsekuensi stres kerja akan berdampak buruk terhadap diri karyawan. Beberapa dampak buruk yang dapat terjadi pada karyawan yang dikarenakan stres kerja ialah dapat mempengaruhi fisiologis karyawan, hal ini dapat membuat menurunnya keadaan

fisik karyawan. Psikologi karyawan, hal ini dapat menyebabkan psikologis karyawan terganggu seperti: ketegangan, kecemasan, dan kejenuhan pada karyawan. Perilaku karyawan, hal ini berkaitan terhadap berubahnya perilaku karyawan yang tidak seperti biasanya. Lingkungan atau organisasi karyawan, hal ini akan mempengaruhi karyawan terhadap organisasinya seperti: keabsenan, menurunnya produktivitas, dan keterasingan dari rekan kerja.

d. Mengelola Stres Kerja

Rivai dan Sagala (2011:1010) mengemukakan faktor-faktor mengelola stres sebagai berikut :

1) Program Klinis

Program ini penanggulangannya didasarkan atas pendekatan medis tradisional. Beberapa unsur dari program tersebut mencakup:

- a) **Diagnosis.** Orang yang mempunyai masalah meminta pertolongan. Orang atau petugas pada unit kesehatan karyawan mencoba mendiagnosis masalah.
- b) **Pengobatan (*Treatment*).** Disediakan penyuluhan atau terapi dorongan jika staf dalam perusahaan tidak dapat menolong, karyawan tersebut dianjurkan berkonsultasi kepada ahli di lingkungan tersebut.
- c) **Penyaringan (*Screening*).** Pemeriksaan individu secara berkala dalam pengerjaan yang penuh dengan ketegangan diadakan untuk mendeteksi indikasi masalah secara dini.
- d) **Pencegahan (*prevention*).** Pendidikan dan bimbingan dilakukan untuk meyakinkan karyawan yang mempunyai pekerjaan dengan resiko besar bahwa sesuatu harus dilakukan untuk menolong mereka menanggulangi stres.

2) Program Keorganisasian

Program keorganisasian ditujukan lebih luas meliputi seluruh karyawan. Kadang-kadang program ini merupakan perluasan program klinis. Program tersebut sering didorong oleh masalah-masalah yang ditemukan dalam suatu kelompok atau unit, atau oleh perubahan penagguhan seperti relokasi pabrik, penutupan pabrik, atau pemasangan peralatan baru. Berbagai program dapat digunakan untuk mengatasi stres. Termasuk dalam daftar program semacam itu ialah manajemen berdasarkan sasaran (*management by objectives*), program pengembangan organisasi, pengayaan pekerjaan, perancangan kembali struktur organisasi, pembentukan kelompok kerja otonom, pembentukan jadwal kerja variabel, penyediaan fasilitas kesehatan karyawan.

3) Penanggulangan secara mandiri

- a) Tenang, ambil nafas panjang dan cobalah untuk santai dan tenangkan diri.
- b) Kenali permasalahan, coba kenali akar permasalahannya apa yang membuat diri resah.
- c) Terapi, ikutilah kegiatan sosial sehingga dapat menghindari permasalahan sejenis.
- d) Hadapilah sebaiknya hadapi dan selesaikan agar tidak mengganggu lagi.
- e) Atur jadwal, buat jadwal yang harus diprioritaskan lebih dahulu atau tentukan mana yang dapat ditunda. Perkecil peluang untuk timbul stres dengan mempersibuk diri sendiri.
- f) Diskusi, diskusikan masalah yang menyebabkan timbulnya stres dengan atasan atau psikolog.
- g) Curhat, ceritakan masalah yang dihadapi pada keluarga atau pasangan.
- h) Buat keseimbangan, stres muncul karena terlalu focus pada pekerjaan, bagilah waktu antara pekerjaan dan keluarga. Melakukan hal-hal bersama keluarga akan membuat kembali segar.
- i) Pahami tugas dan kewajiban sebagai karyawan, mungkin inilah yang jelas-jelas mengurangi stres yang dialami ditempat kerja. Dengan mengetahui kewajiban akan mampu mengatur waktu dan rutinitas sehingga peluang stres akan makin kecil.
- j) Selain itu dapat pula diatasi dengan kekuatan yang bersumber dari dalam diri sendiri/kekuatan yang datang dari dalam diri, berupa : keberanian menerima cobaan dengan berdoa, ikhlas menerima akan membantu menyelesaikan masalah, mampu mengendalikan perasaan, lebih mementingkan kesehatan badan, mampu menjadi pendengar yang baik, mendengar keluhan orang, mampu menempatkan diri sebagai sahabat bagi orang yang sedang menghadapi musibah, mengupayakan mendapat dukungan dari keluarga dalam menghadapi berbagai masalah sulit, mampu bereaksi cepat dalam menghadapi masalah, menyelesaikan setiap masalah selangkah demi selangkah, bilamana mengubah filosofikehidupanselalu *positive thinking*, selalu bersyukur bilamana menghadapi masalah, selalu senyum dalam menghadapi berbagai masalah.

Robbins dan Judge (2008:377-381) ada dua pendekatan dalam mengelola stres kerja, yaitu :

1) Pendekatan individu

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.

2) Pendekatan organisasi.

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 personal dan penempatan kerja, penggunaan penempatan sasaran yang realistis, perencanaan tentang pekerjaan, perbaikan komunikasi organisasi, dan penegakan program kesejahteraan korporasi.

Dari hasil penuturan para ahli di atas tentang mengelola stres kerja dapat diambil 3 garis besar yaitu pengelolaan secara individu, organisasi dan medis. Mengelola stres secara individu dapat dilakukan sendiri oleh para karyawan dengan cara menerapi dirinya sendiri, mendiskusikan ataupun curhat tentang masalah yang dihadapi. Program pengelolaan stres kerja secara organisasi yaitu seperti perbaikan komunikasi didalam organisasi, perencanaan kembali struktur organisasi dan penegakan program kesejahteraan. Program medis ini dilakukan dengan cara bantuan para ahli kesehatan untuk mendiagnosis masalah, terapi pengobatan, pencegahan dan penyaringan terhadap stres kerja.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja karyawan

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 mengerjakan. Rivai dan Sagala (2011:548) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Bangun (2012:231) mengemukakan bahwa kinerja

(*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*).

Kesimpulan yang dapat diambil dari beberapa pernyataan para ahli tersebut ialah, kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

b. Pengukuran Kinerja Karyawan

Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan selama sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Wibowo (2007:344) menerangkan pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan dengan cara :

- 1) Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi.
- 2) Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan.
- 3) Mengusahakan jarak bagi orang untuk monitoring tingkat kinerja.
- 4) Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu prioritas perhatian.
- 5) Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas.
- 6) Mempertimbangkan penggunaan sumber daya.
- 7) Mengusahakan umpan balin untuk mendorong usaha perbaikan.

Robbins (2006:260) menyatakan bahwa terdapat enam indikator pengukuran kinerja karyawan, yaitu :

- 1) Kualitas, banyaknya jumlah atau hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan.
- 2) Kuantitas, tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas atau memenuhi tujuan yang diharapkan suatu aktivitas.
- 3) Ketepatan waktu, tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

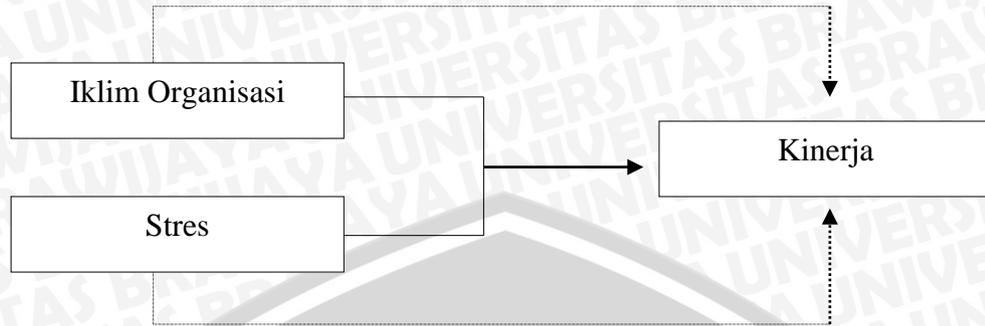
- 4) Efektivitas, tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan dan mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian, tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta intervensi pengawas guna menghindari hasil yang merugikan.
- 6) Komitmen kerja, tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

Kesimpulan dari teori diatas adalah standarpengukuran kinerja karyawan diperlukan dalam upaya untuk mengukur kinerja perorangan sebagai pelaku dalam organisasi. Standar pengukuran kinerja tersebut ditentukan dari kualitas, kuantitatif, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen. Kriteria standar pengukuran kinerja suatu organisasi harus realistis, terukur dan mudah dipahami.

C. Model Konsep dan Model Hipotesis

1. Model Konsep

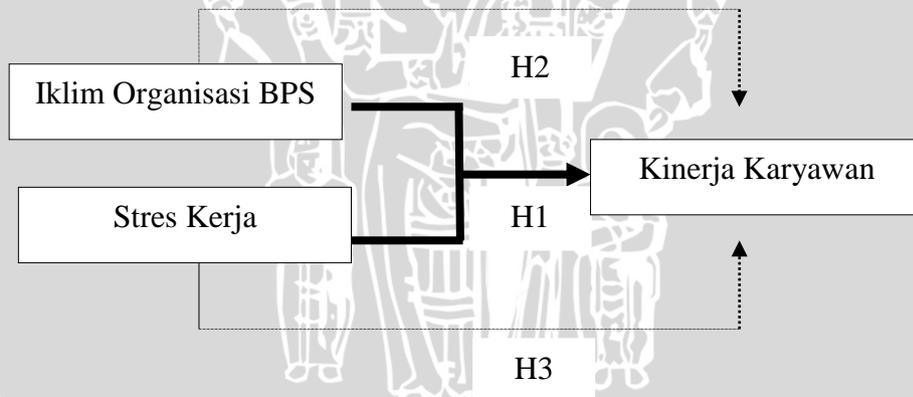
Model konsep adalah suatu gambaran mengenai penelitian ini yang dilakukan untuk menguji pengaruh iklim organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Model konsep bisa diartikan sebagai suatu kerangka yang menjelaskan tentang suatu konsep dari sebuah teori yang ada. Menurut Sapto dalam Sugiyono (2008:47) menyatakan kerangka berfikir dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Dari penjelasan tersebut maka dapat digambarkan suatu model konsep sebagai berikut:



Gambar 2 Model Konsep
 Sumber : Kajian teoritis, 2016

2. Model Hipotesis

Sugiyono (2004:51) menjelaskan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Gambaran mengenai hubungan antar variabel tersebut adalah sebagai berikut :



Gambar 3 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.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang sudah dipaparkan, jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Singarimbun dan Efendi (2006:5) memaparkan penelitian *explanatory* merupakan peneliti yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa. Sedangkan menurut Zulganef (2008:11) penelitian *explanatory* merupakan penelitian yang bertujuan menggali atau mencari variabel-variabel atau faktor-faktor yang terdapat pada suatu fenomena, kondisi, dan *setting* sosial.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Kediri yang beralamatkan di Jalan Pamenang No. 42 Ngasem Kabupaten Kediri. Alasan pengambilan lokasi tersebut, dikarenakan tempat tersebut memungkinkan untuk memperoleh data yang menyangkut permasalahan yang ada bagi penulis untuk menjelaskan pengaruh iklim organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan sebagai bahan penelitian.

C. Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran

1. Variabel Penelitian

Sugiyono (2014:38) menjelaskan bahwa variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik

kesimpulannya. Variabel didalam penelitian digunakan untuk mengetahui sejauh mana keterkaitannya antara variabel satu dengan yang lainnya. Penelitian ini menguji dua variabel yaitu :

a. Variabel Bebas (*independent variable*)

Sekaran (2006:117) menyebutkan variabel bebas adalah yang mempengaruhi variabel terikat, entah secara positif atau negatif. Yaitu, jika terdapat variabel bebas, variabel terikat juga hadir, dengan setiap unit kenaikan dalam variabel bebas, terdapat pula kenaikan atau penurunan dalam variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah iklim organisasi (X_1) dan stres kerja (X_2).

b. Variabel Terikat (*dependent variable*)

Sekaran (2006:116) memaparkan variabel terikat merupakan variabel yang menjadi perhatian utama peneliti. Tujuan peneliti adalah memahami dan membuat variabel terikat, menjelaskan variabilitasnya, atau memprediksinya. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

2. Definisi Operasional

Singarimbun dan Efendi (2006:46) Definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Dengan kata lain, definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Dalam penelitian ini, definisi operasional dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Iklim Organisasi BPS

Iklim organisasi BPS (X_1) yaitu kondisi kualitas lingkungan internal suatu organisasi (BPS) yang dirasakan oleh anggota-anggotanya yang dapat tergambar dari nilai karakteristik tertentu suatu perusahaan yang dapat diukur dari struktur, standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan dan komitmen. Mengacu pada teori Stringer (dalam Wirawan 2008:131) indikator dan item yang digunakan dalam mengukur variabel ini yaitu :

- 1) Struktur. Merefleksikan perasaan bahwa karyawan di organisasi dengan baik dan mempunyai definisi yang jelas mengenai peran dan tanggung jawabnya. Uraian item dalam indikator ini adalah :
 - a) Pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan posisi jabatan sekarang.
 - b) Pekerjaan yang dilakukan sudah terencana.
- 2) Standar. Perasaan karyawan tentang penetapan standar hasil kerja lembaga, tekanan untuk terus memperbaiki hasil kerja. Uraian item dalam indikator ini adalah :
 - a) Standar kerja sesuai dengan yang ditetapkan.
 - b) Hasil kerja yang belum sesuai target diperbaiki.
- 3) Tanggung jawab. Merefleksikan perasaan karyawan mengenai tanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Uraian item dalam indikator ini adalah :
 - a) Berani mengambil resiko dalam pekerjaan.
 - b) Selalu menyelesaikan semua pekerjaan.

4) Penghargaan. Mengindikasikan bahwa karyawan merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik. Uraian item dalam indikator ini adalah :

- a) Pemberian imbalan sebagai bentuk hasil kerja.
- b) Adanya kesempatan promosi sebagai bentuk prestasi kerja.

5) Dukungan. Merefleksikan perasaan dan saling mendukung yang terus berlangsung diantara rekan kerja. Uraian item dalam indikator ini adalah:

- a) Saling mendukung antar rekan kerja.
- b) Mendapat bantuan dari rekan kerja ketika adanya kesulitan.

6) Komitmen. Merefleksikan perasaan bangga karyawan terhadap organisasinya dan loyalitas terhadap tujuan organisasi. Uraian item dalam indikator ini adalah :

- a) Loyal terhadap tujuan organisasi.
- b) Bangga terhadap organisasi.

b. Stres Kerja

Stres Kerja (X_2) adalah suatu sumber-sumber terjadinya kondisi ketegangan dan perasaan tertekan yang dapat mempengaruhi emosi dan pikiran yang terjadi di dalam dan di luar pekerjaan. Mengacu pada teori Handoko (1992:200-201) indikator dan item yang digunakan dalam mengukur variabel ini yaitu:

1) Di dalam pekerjaan. Merefleksikan masalah-masalah yang dihadapi karyawan yang berasal dari dalam pekerjaan untuk penyelesaian tugasnya. Uraian item dalam indikator ini adalah :

- a) Pekerjaan yang menumpuk merupakan suatu beban kerja.
- b) Adanya *deadline* dalam penyelesaian tugas sehingga tertekan.

c) Adanya perbedaan pendapat yang dapat memicu konflik.

2) Di luar pekerjaan. Merefleksikan masalah-masalah yang dihadapi karyawan yang berasal dari luar pekerjaan untuk penyelesaian tugasnya.

Uraian item dalam indikator ini adalah :

a) Pendapatan yang didapat belum cukup untuk kehidupan sehari-hari.

b) Kesehatan menjadi terganggu dengan pekerjaan yang dilakukan sekarang.

c) Pekerjaan membuat adanya masalah dalam rumah tangga.

c. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan (Y) adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan dalam bentuk kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas kemandirian dan komitmen kerja. Mengacu pada teori Robbins (2006:260) indikator dan item yang digunakan dalam mengukur variabel ini yaitu:

1) Kualitas. Merefleksikan hasil pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan. Uraian item dalam indikator ini adalah :

a) Hasil kerja sesuai dengan standar mutu yang sudah ditetapkan.

b) Mampu menjaga ketelitian dalam bekerja.

2) Kuantitas. Merefleksikan tingkat dimana hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna. Uraian item dalam indikator ini adalah :

a) Mampu bekerja diatas standar kerja yang ditetapkan.

b) Adanya peningkatan jumlah tugas yang mampu diselesaikan.

3) Ketepatan waktu. Merefleksikan tingkat penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu, sesuai dengan yang sudah ditentukan. Uraian item dalam indikator ini adalah :

- a) Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang ditetapkan.
- b) Adanya peningkatan kecepatan waktu dalam menyelesaikan tugas maupun pekerjaan.

4) Efektifitas. Merefleksikan penggunaan sumber daya organisasi dengan maksimal. Uraian item dalam indikator ini adalah :

- a) Penggunaan bahan dalam bekerja secara efektif.
- b) Menggunakan peralatan kerja secara efisien

5) Kemandirian. Merefleksikan tingkat seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa adanya intervensi dari atasan. Uraian item dalam indikator ini adalah :

- a) Melaksanakan tugas dengan baik walupun tidak ada pengawasan.
- b) Pekerjaan dilakukan tanpa adanya bantuan dari atasan.

6) Komitmen. Merefleksikan tingkat komitmen karyawan terhadap pekerjaannya. Uraian item dalam indikator ini adalah :

- a) Tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas.
- b) Kebanggaan terhadap pencapaian hasil kerja.

Tabel2
Konsep, Variabel, Indikator dan Item dalam Penelitian

Konsep	Variabel	Indikator	Item	Sumber
Iklim organisasi	Iklim organisasi BPS	Struktur	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan posisi jabatan sekarang 2. Pekerjaan yang dilakukan sudah terencana 	Stringer (dalam Wirawan 2008:131)
		Standar	<ol style="list-style-type: none"> 1. Standar kerja sesuai dengan yang ditetapkan 2. Hasil kerja yang belum sesuai target diperbaiki 	
		Tanggung jawab	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berani mengambil pekerjaan yang beresiko 2. Selalu menyelesaikan semua pekerjaan 	
		Penghargaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemberian imbalan sebagai bentuk hasil kerja 2. Adanya kesempatan promosi sebagai bentuk prestasi kerja 	
		Dukungan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saling mendukung antar rekan kerja 2. Mendapat bantuan dari rekan kerja ketika adanya kesulitan 	
		Komitmen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Loyal terhadap tujuan organisasi 2. Bangga terhadap organisasi 	
Stres	Stres kerja	Di dalam pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan yang menumpuk merupakan suatu beban kerja 2. Adanya <i>deadline</i> dalam tugas sehingga tertekan 	Handoko (1992:200-201)

Tabel lanjutan

Konsep	Variabel	Indikator	Item	Sumber
			3. Adanya perbedaan pendapat yang dapat memicu konflik	
		Di luar pekerjaan	1. Pendapatan yang didapat belum cukup untuk kebutuhan sehari-hari 2. Kesehatan menjadi terganggu dengan pekerjaan yang dilakukan sekarang 3. Pekerjaan membuat adanya masalah dalam rumah tangga	
Kinerja	Kinerja karyawan	Kualitas	1. Hasil kerja sesuai dengan standar mutu yang sudah ditetapkan. 2. Mampu menjaga ketelitian dalam bekerja.	Robbins (2006:260)
		Kuantitas	1. Mampu bekerja diatas standar kerja yang ditetapkan. 2. Adanya peningkatan jumlah tugas yang mampu diselesaikan	
		Ketepatan waktu	1. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang ditetapkan. 2. Adanya peningkatan kecepatan waktu dalam menyelesaikan tugas maupun pekerjaan.	
		Efektifitas	1. Penggunaan barang dalam bekerja secara efektif 2. Menggunakan peralatan kerja secara efisien	

Tabel lanjutan

Konsep	Variabel	Indikator	Item	Sumber
		Kemandirian	1. Melaksanakan tugas dengan baik walaupun tidak ada pengawasan 2. Pekerjaan dilakukan tanpa adanya bantuan dari atasan	
		Komitmen kerja	1. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas 2. Kebanggaan terhadap pencapaian hasil kerja	

Sumber : Kajian teoritis, 2016

3. Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah skala *Likert*. Skala *Liker* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2014:92). Berikut ini merupakan contoh jawaban dan skor yang diberikan untuk setiap item seperti terlihat pada tabel.

Tabel 3
Skala Pengukuran

No	Skala Sikap	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

(Sumber : Sugiyono, 2014:94)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek peneliti. Sanusi (2012:87) mengatakan populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Data peneliti ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Kediri yang berjumlah 39 karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2014:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan menurut Sanusi (2012:88) teknik pengambilan sampel (*sampling*) adalah cara peneliti sampel atau contoh yang representatif dari populasi yang tersedia. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *sampling* jenuh atau sensus. Populasi dalam penelitian ini adalah kurang dari 100 orang karyawan sehingga objek yang akan diteliti adalah seluruh karyawan BPS Kabupaten Kediri yang berjumlah 39 orang karyawan. Menurut Arikunto dalam Sumarsono (2004:248) menyatakan bahwa apabila subjek kurang dari 100 maka lebih baik diambil seluruhnya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Dalam penelitian ini seluruh anggota populasi yang berjumlah 39 orang karyawan diambil sebagai sampel.

E. Jenis dan Sumber Data

Sanusi (2012:103) menjelaskan jenis data lebih cenderung pada pengertian data macam apa yang harus dikumpulkan oleh peneliti. Jenis data merupakan data

yang dikumpulkan dan digunakan sebagai bahan dalam penelitian. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Sumber Data

Pengumpulan data pada penelitian ini jika dilihat dari penelitiannya, maka, pengumpulan data dapat menggunakan sumber data primer yang langsung memberikan data pada pengumpul, sedangkan sumber data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan kepada pengumpul data (Sugiyono, 2004:129).

a. Data Primer

Sanusi (2012:104) data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti. Data primer didapat melalui penyebaran kuisioner pada karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Kediri.

b. Data sekunder

Sekaran (2006:65) sumber data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan oleh seseorang dan bukan peneliti yang melakukan studi muthakir. Data sekunder pada penelitian ini meliputi gambaran umum perusahaan yang menyangkut lokasi perusahaan, visi dan misi, struktur organisasi, jumlah karyawan dan lain-lain.

F. Teknik Pengumpulan Data

Data adalah hasil pengamatan langsung terhadap perilaku manusia dimana peneliti secara partisipatif berada dalam kelompok orang-orang yang diselidikinya. Sebagai upaya mengumpulkan data dan keterangan yang diperlukan, maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Kuesioner

Menurut Sekaran (2006:82) kuisoner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan responden jawab. Tujuan dari penyebaran kuesioner ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi secara tertulis dari para responden.

2. Dokumentasi

Sanusi (2012:114) menyatakan bahwa dokumentasi biasanya dilakukan untuk mengumpulkan data sekunder dari berbagai sumber, baik secara pribadi maupun kelembagaan. Metode dokumentasi dilakukan dengan mengadakan pencatatan atau penyalinan terhadap dokumen-dokumen dan data-data yang dapat mendukung penelitian yang dapat berupajarah perusahaan, struktur organisasi, visi-misi, aktifitas perusahaan, jumlah karyawan dan dokumen-dokumen lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

G. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Arikunto (2006:168) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrumen. Suatu alat ukur yang valid yang mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, alat ukur yang kurang valid berarti memiliki validasi yang rendah. Selanjutnya menurut Sekaran (2006:42) uji validitas memastikan kemampuan sebuah skala untuk mengukur konsep yang dimaksud. Uji validitas dilakukan dengan rumus korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Arikunto (2006:170)

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N(\sum X^2) - (\sum X)^2)(N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

- r_{xy} : Koefisien korelasi *Pearson* (yaitu koefisien validitas yang akan dihitung)
- X : Skor tiap responden untuk setiap item pertanyaan atau pernyataan
- Y : Skor tiap responden dari seluruh item pertanyaan atau pernyataan
- $\sum X$: Jumlah skor dalam distribusi X (jumlah skor seluruh item pertanyaan atau pernyataan untuk X)
- $\sum Y$: Jumlah skor dalam distribusi Y (jumlah skorseluruh item pertanyaan atau pernyataan untuk Y)
- $\sum X^2$: Jumlah kuadratmasing-masing skor x
- $\sum Y^2$: Jumlah kuadratmasing-masing skor y
- N : Jumlah sampel (responden)

Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrumen valid, bila nilai indeks validitasnya $> 0,3$. Jadi suatu instrumen dianggap valid apabila nilai indeks validitasnya $> 0,3$.

2. Uji Reliabilitas

Arikunto (2006:178) reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk sebagai alat pengumpul data karena instrumen itu sudah baik, karena instrumen penelitian ini dalam bentuk skala 1-5, maka untuk mencari reliabilitasnya digunakandengan rumus Alpha sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} : Reabilitas Instrumen

k : Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

σ_n^2 : Jumlah Varians butir

σ_t^2 : Varians Total

Dasar pengambilan keputusan apakah suatu item atau variabel reliabel atau tidak reliabel adalah dengan nilai *alpha crobach*. Jika nilai *alpha crobach* lebih besar dari 0,6 maka item pertanyaan tersebut dikatakan reliabel dan begitu sebaliknya, jika nilai *alpha crobach* kurang dari 0,6 maka item pertanyaan tersebut tidak reliabel.

3. Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini :

Tabel 4
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r tabel	r hitung	Keterangan
Iklim Organisasi BPS(X ₁)	X1.1	0,602	0,3	Valid
	X1.2	0,525	0,3	Valid
	X1.3	0,529	0,3	Valid
	X1.4	0,566	0,3	Valid
	X1.5	0,466	0,3	Valid
	X1.6	0,476	0,3	Valid
	X1.7	0,346	0,3	Valid
	X1.8	0,449	0,3	Valid
	X1.9	0,406	0,3	Valid
	X1.10	0,470	0,3	Valid
	X1.11	0,444	0,3	Valid
	X1.12	0,497	0,3	Valid
Stres Kerja (X ₂)	X2.1	0,380	0,3	Valid
	X2.2	0,601	0,3	Valid
	X2.3	0,640	0,3	Valid
	X2.4	0,758	0,3	Valid
	X2.5	0,445	0,3	Valid
	X2.6	0,597	0,3	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,602	0,3	Valid
	Y1.2	0,526	0,3	Valid
	Y1.3	0,530	0,3	Valid
	Y1.4	0,486	0,3	Valid
	Y1.5	0,474	0,3	Valid
	Y1.6	0,327	0,3	Valid
	Y1.7	0,339	0,3	Valid
	Y1.8	0,382	0,3	Valid
	Y1.9	0,333	0,3	Valid
	Y1.10	0,508	0,3	Valid

Tabel lanjutan

Variabel	Item	r tabel	r hitung	Keterangan
	Y1.11	0,611	0,3	Valid
	Y1.12	0,559	0,3	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan semua item pernyataan yang diajukan kepada responden untuk variabel iklim organisasi BPS (X_1), stres kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Hasil tersebut menyatakan bahwa semua variabel iklim organisasi (X_1), stres kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y) valid.

4. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini :

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien <i>Alpha Cronchbarch</i>	Keterangan
Iklim Organisasi BPS (X_1)	0,657	Reliabel
Stres kerja (X_2)	0,601	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,659	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 5 hasil uji reliabilitas variabel iklim organisasi (X_1), stres kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y), seluruh item pada variabel ini memiliki nilai koefisien *alpha cronchbarch* lebih dari 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item dalam penelitian ini reliabel.

H. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2014:142) 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. Selanjutnya, dalam penelitian ini analisis dipergunakan sebagai pendiskripsian variabel iklim organisasi, stres kerja dan kinerja karyawan dengan cara mendistribusikan *items* dari setiap variabel. Setelah semua data terkumpul selanjutnya mengolah data dan mentabulasikan ke dalam tabel, kemudian membahas data yang telah diolah tersebut secara deskriptif. Ukuran deskriptifnya adalah dengan memberikan angka baik dalam jumlah responden maupun dalam angka persentase.

2. Analisis Statistik Inferensial

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

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bisa dilakukan dengan menggunakan grafik dan menggunakan analisis statistik yaitu uji statistik non-parametrik *kolmogorpv-Smirnov* (K-S). (Arikunto, 2013:262) menyebutkan uji normalitas digunakan untuk mengetahui bahwa data distribusi normal. Selain itu, dari hasil pengujian normalitas juga dapat menunjukkan bahwa sampel yang diambil berdistribusi normal atau tidak berdistribusi normal

2) Multikolinearitas

Ghozali (2006:91) uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Sedangkan Menurut Sudarmanto (2013:224) uji asumsi tentang multikolinearitas ini dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji

ada tidaknya hubungan yang linear antara variabel bebas (*independent*) satu dengan variabel bebas (*independent*) yang lainnya.

3) Heterokedastisitas

Menurut Sudarmanto (2013:240) uji asumsi heterokedastisitas ini untuk mengetahui apakah variasi residual absolut sama atau tidak sama untuk semua pengamatan. Menurut Ghozali (2006:121) ketentuan dari uji heterokedastisitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebarkan di atas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier ini dipergunakan untuk menganalisis dan menghitung besarnya pengaruh keseluruhan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam membantu menganalisa data maka digunakan program komputer *SPSS for windows*. Arikunto (2013:339) menyatakan korelasi regresi linear berganda adalah hubungan antara satu *dependent variable* dengan dua atau lebih *independent variable*. Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

(Sugiyono, 2014:188)

Keterangan :

Y = Variabel Terikat (Kinerja Karyawan)

a = Konstanta

x_1x_2 = Variabel Bebas (Iklim Organisasi dan Stres Kerja)

b_1b_2 = Koefisien Regresi

I. Uji Hipotesis

Metode analisis yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi berganda. 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).

1. Uji Simultan (uji F)

Uji F dipergunakan untuk mengetahui pengaruh simultan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Rumus yang dipergunakan menurut Sugiyono (2008:192).

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan :

F= Pendekatan Distribusi Probabilitas

R= Koefesien korelasi ganda

k = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah anggota sampel

Untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis adalah dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika signifikan $F \leq \text{sig } \alpha$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti secara simultan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b. Jika Signifikan $F \geq \text{sig } \alpha$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini berarti secara simultan tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan atau tidaknya antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumus uji t yang digunakan menurut Sugiyono (2008:194).

$$t = \frac{r \sqrt{n-3}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

r_p = Korelasi parsial yang ditentukan

N = Jumlah Sampel

t = t hitung

Untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis adalah dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika signifikan $t \leq \text{sig } \alpha$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti secara parsial ada pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b. Jika Signifikan $t \geq \text{sig } \alpha$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini berarti secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

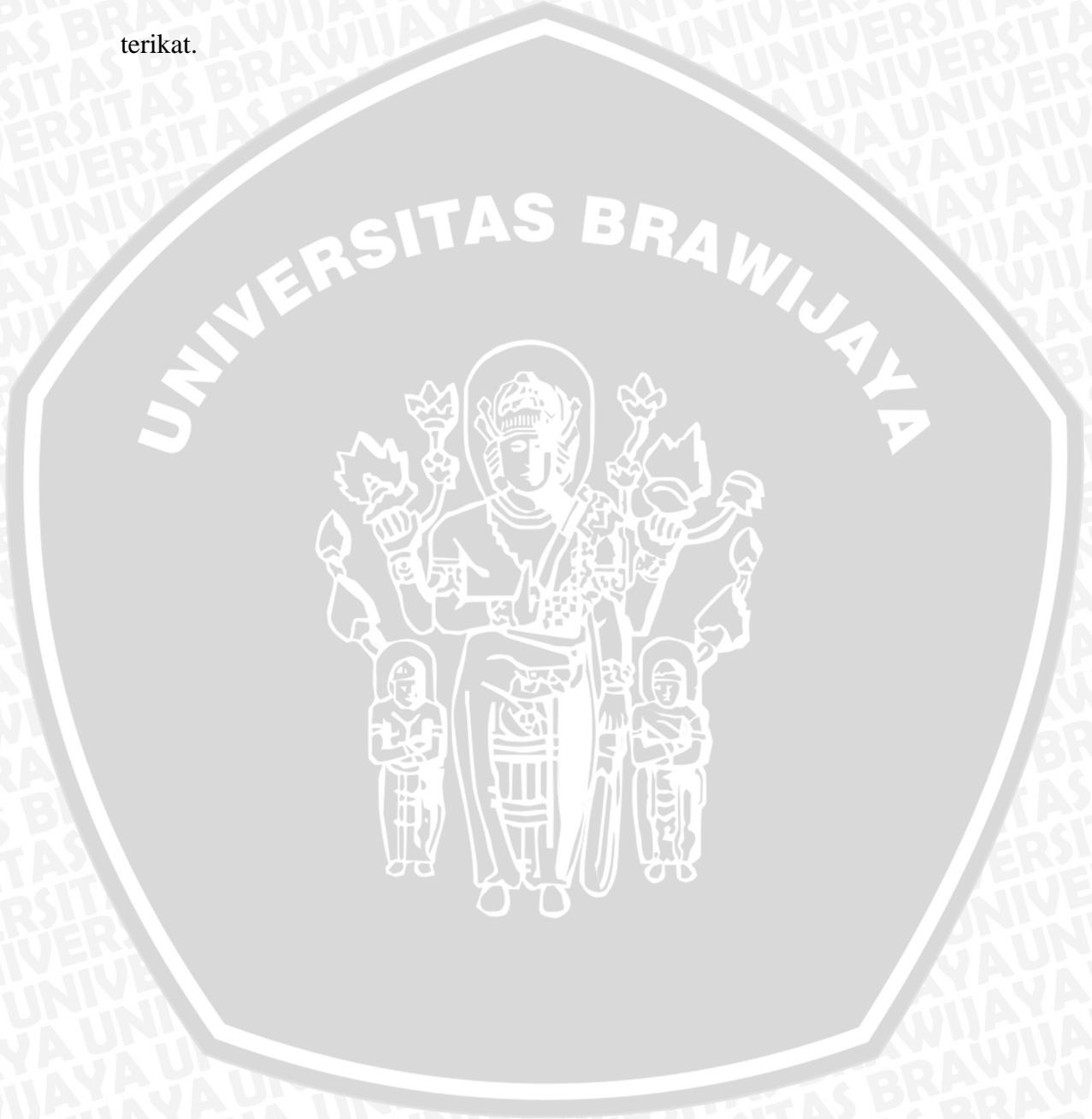
3. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi dalam linier berganda digunakan untuk mengetahui presentase pengaruh variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Koefisien ini akan menunjukkan besaran presentase variasi variabel bebas yang dipergunakan dalam model yang akan mampu menjelaskan variasi variabel terikatnya. Koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu.

$R^2 = 0$ (nol) berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

R^2 = mendekati 0 (nol) berarti lemahnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

R^2 = mendekati 1 berarti kuatnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah

Sejarah Badan Pusat Statistik Dibagi menjadi empat periode yaitu :

a. Periode 1920 – 1942, masa Pemerintahan Hindia Belanda

Kantor Statistik pertama kali didirikan pada Februari 1920 oleh Direktur pertanian, kerajinan dan perdagangan (*Directeur van Lanbouwen Nijverheid en Handel*) di Bogor dengan tugas untuk mengolah dan mempublikasikan data statistik terutama yang berkaitan dengan bea dan cukai.

Pada September 1924, pusat kegiatan statistik dipindahkan dari Bogor ke Batavia (Jakarta) dengan nama *Centraal Kantoor Voor de Statistiek* (CKS) atau Kantor Pusat Statistik, tugas utama dilalukan CKS pada saat itu adalah mendukung kebijakan Pemerintah Hindia Belanda. Produk perundang-undangan CKS adalah *Volkstelling Ordonnantie* 1930 (*Staatsblad* nomor 128) yang mengatur sensus penduduk dan *Statistiek Ordonnantie* 1934 (*Staatsblad* nomor 508) tentang kegiatan perstatistikan. Pada Tahun 1930 lembaga CKS melaksanakan suatu kegiatan monumental, yaitu Sensus Penduduk yang pertama kali dilaksanakan di Indonesia.

b. Periode 1942 – 1945, masa Pemerintahan Jepang

Tahun 1942, *Centraal Kantoor Voor de Statistiek* (CKS) beralih ke pemerintahan Jepang. Pada Pemerintahan Jepang nama CKS dirubah menjadi *Shomubu Chosasitsu Gunseikanbu* yang bernaung dibawah Gubernur Militer (*Gunseikanbu*). *Shomubu Chosasitsu Gunseikanbu* ditugaskan untuk memenuhi kebutuhan perang (data militer).

c. Periode 1945 – 1965, masa Pemerintahan Republik Indonesia

Pada masa kemerdekaan Republik Indonesia 17 Agustus 1945, nama *Shomubu Chosasitsu Gunseikanbu* dirubah menjadi Kantor Penyelidikan Perangkaan Umum (KAPPURI), dipimpin oleh Mr. Abdul Karim Pringgodigdo. Pada awal 1946, KAPPURI pindah mengikuti pindahnya pusat pemerintahan RI ke Yogyakarta. Saat itu KAPPURI dipimpin oleh Semaun. Sementara itu di Jakarta CSK diaktifkan kembali oleh Pemerintah Federal (Belanda). Berdasar surat edaran Kementerian Kemakmuran Nomor 219/SC, tanggal 12 Juni 1950, kedua kantor tersebut dilebur menjadi Kantor Pusat Statistik (KPS) dan berada di bawah naungan Kementerian Kemakmuran. Pada tanggal 1 Maret 1952, Menteri Perekonomian mengeluarkan Keputusan Nomor P/44 yang menyatakan KPS berada di bawah dan bertanggung jawab pada Menteri Perekonomian.

Pada tanggal 1 Juni 1957, dengan Surat Keputusan Presiden RI No.172/1957, KPS diubah menjadi Biro Pusat Statistik (BPS) dan bertanggung jawab langsung dibawah Perdana Menteri. Pada tahun 1961 BPS menyelenggarakan Sensus Penduduk pertama sejak masa kemerdekaan. Setiap kantor Gubernur (Propinsi), Kabupaten atau Kota

dan Kecamatan dibentuk bagian yang mengurus pelaksanaan Sensus Penduduk.

d. Periode 1965 – sekarang , masa Pemerintahan Republik Indonesia

Berdasarkan Keputusan Presidium Kabinet No.Aa/C/9 Tahun 1965 tanggal 19 Februari 1965 dinyatakan bahwa Bagian Sensus di Kantor Gubernur dan Kabupaten/Kota ditetapkan menjadi Kantor Cabang BPS dengan nama Kantor Statistik dan Sensus Daerah.

Pada tanggal 29 Mei 1968, ditetapkan Peraturan Pemerintah No.16 Tahun 1968 yang mengatur Organisasi dan Tata Kerja BPS (di pusat dan di daerah). Pada tanggal 20 Februari 1980, ditetapkan PP No. 6 Tahun 1980 tentang Organisasi BPS sebagai pengganti PP No.16/1968. Berdasarkan PP Nomor 6/1980 di tiap propinsi terdapat perwakilan BPS dengan nama Kantor Statistik Propinsi, dan di setiap Kabupaten/Kota terdapat perwakilan yang bernama Kantor Statistik Kabupaten/Kota.

Pada tanggal 9 Januari 1992, ditetapkan PP No.2 Tahun 1992 tentang Organisasi BPS sebagai pengganti PP No. 6 Tahun 1980. Kedudukan, fungsi, tugas, susunan organisas, dan Tata Kerja BPS yang selanjutnya diatur dengan Keputusan Presiden Nomor 6 Tahun 1992. Pada tanggal 26 September 1997 dengan UU Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik, Biro Pusat Statistik diubah namanya menjadi Badan Pusat Statistik dan sekaligus menetapkan tanggal tersebut sebagai hari statistik.

2. Visi, Misi dan Nilai-nilai Inti Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri

Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Kediri mempunyai visi, misi dan nilai-nilai inti yaitu :

a. Visi

Pelopor data statistik terpercaya untuk semua.

b. Misi

- 1) Menyediakan data statistik berkualitas melalui kegiatan statistik yang terintegrasi dan berstandar nasional maupun internasional.
- 2) Memperkuat Sistem Statistik Nasional yang berkesinambungan melalui pembinaan dan koordinasi di bidang statistik.
- 3) Membangun insan statistik yang profesional, berintegrasi dan amanah untuk kemajuan perstatistikan.

c. Nilai-nilai inti

Core values (nilai-nilai inti) BPS merupakan pondasi yang kokoh untuk membangun jati diri dan penuntun perilaku setiap insan BPS dalam melaksanakan tugas. Nilai-nilai Inti BPS terdiri dari :

1) Profesional

a) Kompeten

Mempunyai keahlian dalam bidang tugas yang diemban.

b) Efektif

Memberikan hasil maksimal.

c) Efisien

Mengerjakan setiap tugas secara produktif dengan sumber daya yang minimal.

d) Inovatif

Selalu melakukan pembaruan dan/atau penyempurnaan melalui proses pembelajaran diri secara terus menerus.

e) Sistemik

Menyakini bahwa setiap pekerjaan mempunyai tata urutan proses pekerjaan yang satu menjadi bagian tidak terpisahkan dari pekerjaan yang lain.

2) Integritas

a) Dedikasi

Memiliki pengabdian yang tinggi terhadap profesi yang diemban dan institusi.

b) Disiplin

Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

c) Konsisten

Satunya kata dengan perbuatan.

d) Terbuka

Menghargai ide, saran, pendapat, masukan, dan kritik dari berbagai pihak.

e) Akuntabel

Bertanggung jawab dan setiap langkahnya terukur.

3) Amanah

a) Terpercaya

Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan, yang tidak hanya didasarkan pada logika tetapi juga sekaligus menyentuh dimensi mental spiritual.

b) Jujur

Melaksanakan semua pekerjaan dengan tidak menyimpang dari prinsip moralitas.

c) Tulus

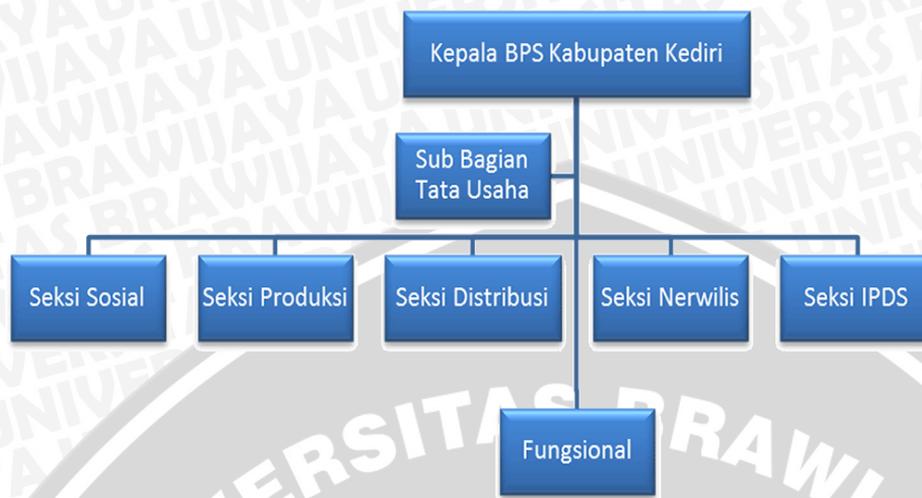
Melaksanakan tugas tanpa pamrih, menghindari konflik kepentingan (pribadi, kelompok, dan golongan), serta mendedikasikan semua tugas untuk perlindungan kehidupan manusia, sebagai amal ibadah atau perbuatan untuk Tuhan Yang Maha Esa.

d) Adil

Menempatkan sesuatu secara berkeadilan dan memberikan haknya.

3. Struktur Organisasi Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri

Struktur organisasi digunakan untuk mengetahui bagaimana tingkatan pimpinan atau tanggungjawab serta tugas yang harus dikerjakan terkait dengan jabatannya. Berikut merupakan struktur organisasi Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri.



Gambar 4 Struktur Organisasi BPS Kab. Kediri
Sumber : Badan Pusat Statistik Kab. Kediri

Berdasarkan struktur organisasi Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Kediri, maka tugas dan wewenang masing-masing seksi dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Kepala BPS Kab. Kediri
- b. Sub Bagian Tata Usaha
 - 1) menyusun program kerja tahunan Sub bagian Tata Usaha.
 - 2) Melakukan penyiapan bahan dan penyusunan rancangan usulan program kerja dan anggaran tahunan BPS Kabupaten/Kota baik rutin maupun proyek dan menyampaikan ke BPS Propinsi.
 - 3) Mengikuti program pelatihan yang diselenggarakan dalam rangka kegiatan ketatausahaan.
 - 4) Melakukan penyiapan, penyusunan rencana dan program, serta pengadaan, penyaluran, penyimpanan, inventarisasi, penghapusan dan pemeliharaan peralatan dan perlengkapan.

- 5) Melakukan kegiatan tata usaha kepegawaian, pengadaan dan mutasi pegawai, pembinaan pegawai, hukum dan perundang-undangan, organisasi dan tata laksana, kesejahteraan pegawai, administrasi jabatan fungsional, serta penggajian.

c. Seksi Sosial

- 1) Menyusun program kerja tahunan Seksi Statistik Sosial.
- 2) Melakukan penyiapan dokumen dan bahan yang diperlukan untuk kegiatan pengumpulan statistik sosial yang mencakup kegiatan statistik kependudukan, kesejahteraan rakyat, ketahanan sosial, serta kegiatan statistik sosial lainnya yang ditentukan.
- 3) Mengikuti program pelatihan yang diselenggarakan dalam rangka kegiatan statistik sosial.
- 4) Membantu Kepala BPS Kabupaten/Kota dalam menyiapkan program pelatihan petugas lapangan kegiatan statistik sosial.
- 5) Melakukan pembagian dokumen dan peralatan yang diperlukan untuk pelaksanaan lapangan kegiatan statistik sosial.
- 6) Melakukan pembinaan, pengamatan lanjut dan pengawasan lapangan terhadap pelaksanaan kegiatan statistik sosial.
- 7) Melakukan penerimaan dan pemeriksaan dokumen hasil pengumpulan data statistik sosia.
- 8) Melakukan pengolahan data statistik sosial sesuai dengan sistem dan program yang ditetapkan, bekerja sama dengan satuan organisasi terkait.

d. Seksi Produksi

- 1) Menyusun program kerja tahunan Seksi Statistik Produksi.
- 2) Melakukan penyiapan dokumen dan bahan yang diperlukan untuk kegiatan pengumpulan statistik produksi yang mencakup kegiatan statistik pertanian, industri, pertambangan, energi, konstruksi, serta kegiatan statistik produksi lainnya yang ditentukan.
- 3) Mengikuti program pelatihan yang diselenggarakan dalam rangka kegiatan statistik produksi.
- 4) Membantu Kepala BPS Kabupaten/Kota dalam menyiapkan program pelatihan petugas lapangan.
- 5) Melakukan pembagian dokumen dan peralatan yang diperlukan untuk pelaksanaan lapangan kegiatan statistik produksi.
- 6) Melakukan pembagian dokumen dan peralatan yang diperlukan untuk pelaksanaan lapangan kegiatan statistik produksi.
- 7) Melakukan penerimaan dan pemeriksaan dokumen hasil pengumpulan data statistik produksi.
- 8) Melakukan pengolahan data statistik produksi sesuai dengan sistem dan program yang ditetapkan, bekerja sama dengan satuan organisasi terkait.

e. Seksi Distribusi

- 1) Menyusun program kerja tahunan Seksi Statistik Distribusi.
- 2) Melakukan penyiapan dokumen dan bahan yang diperlukan untuk kegiatan pengumpulan statistik distribusi yang mencakup kegiatan statistik harga konsumen dan perdagangan besar, keuangan dan harga

produsen, niaga dan jasa, serta kegiatan statistik distribusi lainnya yang ditentukan.

- 3) Mengikuti program pelatihan yang diselenggarakan dalam rangka kegiatan statistik distribusi.
- 4) Membantu Kepala BPS Kabupaten/Kota dalam menyiapkan program pelatihan petugas lapangan.
- 5) Melakukan pembagian dokumen dan peralatan yang diperlukan untuk pelaksanaan lapangan.
- 6) Melakukan pembinaan, pengamatan lanjut, dan pengawasan lapangan terhadap pelaksanaan kegiatan statistik distribusi.
- 7) Melakukan penerimaan dan pemeriksaan dokumen hasil pengumpulan data statistik distribusi.

f. Seksi Nerwilis (Neraca Wilayah dan Analisis Statistik)

- 1) Menyusun program kerja tahunan Seksi Neraca Wilayah dan Analisis Statistik.
- 2) Melakukan penyiapan dokumen dan bahan yang diperlukan untuk penyusunan neraca wilayah dan analisis statistik yang mencakup penyusunan neraca produksi, neraca konsumsi dan neraca lainnya, analisis dan pengembangan statistik, serta penyusunan neraca wilayah dan analisis statistik lainnya yang ditentukan.
- 3) Mengikuti program pelatihan yang diselenggarakan dalam rangka kegiatan neraca wilayah dan analisis statistik.
- 4) Membantu Kepala BPS Kabupaten/Kota dalam menyiapkan program pelaksanaan petugas lapangan.

- 5) Melakukan pembagian dokumen dan peralatan yang diperlukan untuk pelaksanaan lapangan.
- 6) Melakukan pembinaan, pengamatan lanjut dan pengawasan lapangan terhadap pelaksanaan kegiatan penyusunan neraca wilayah.
- 7) Melakukan penerimaan serta pemeriksaan dokumen hasil pengumpulan data neraca wilayah.
- 8) Melakukan pengolahan data neraca wilayah sesuai dengan sistem dan program yang ditetapkan, bekerja sama dengan satuan organisasi terkait.

g. Seksi IPDS (Integritas Pengolahan dan Desiminasi Statistik)

- 1) Menyusun program kerja tahunan Seksi Integritas Pengolahan dan Diseminasi Statistik.
- 2) Melakukan penyusunan, pemeliharaan, penyelesaian permasalahan dan penerapan sistem jaringan komunikasi data sesuai dengan aturan yang ditetapkan serta membantu penerapan teknologi informasi.
- 3) Mengikuti program pelatihan yang diselenggarakan dalam rangka kegiatan integrasi pengolahan dan diseminasi statistik.
- 4) Melakukan koordinasi pengelolaan dan pemeliharaan perangkat keras dan perangkat lunak serta menyusun sistem pengelolaan data melakukan pengolahan data dan koordinasi pengolahan data bekerjasama dengan satuan organisasi terkait.
- 5) Melakukan pembuatan, implementasi, serta operasi sistem dan program aplikasi pengolahan dan diseminasi data statistik termasuk sarana pendukungnya.

- 6) Melakukan penyusunan, pemeliharaan, serta pengembangan sistem basis data statistik dan basis data manajemen sesuai dengan aturan yang ditetapkan.
- 7) Melakukan kajian dan evaluasi kebutuhan pengolahan data termasuk bahan komputer, bekerja sama dengan satuan organisasi terkait.

h. Fungsional / KSK (Koordinator Statistik Kecamatan)

- 1) Mengikuti pelatihan kegiatan survei, sensus, dan kegiatan statistik lainnya sesuai ketentuan.
- 2) Melakukan pengumpulan data statistik secara langsung dan menghimpun data statistik yang dihasilkan oleh petugas instansi lain yaitu berupa data sekunder sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- 3) Menyerahkan hasil pengumpulan data kepada pemeriksa/petugas yang ditunjuk sesuai dengan kelengkapan dokumen, kualitas, jenis, dan jadwal yang ditetapkan.
- 4) Melaksanakan pencacahan ulang karena adanya kesalahan setelah dilakukan pemeriksaan.
- 5) Membantu pelaksanaan pengadaan petugas lapangan/Mitra Statistik untuk kegiatan sensus, survei, dan kegiatan statistik lainnya.
- 6) Membantu Camat dalam melaksanakan pembinaan statistik desa, registrasi penduduk, dan statistik dasar lainnya.
- 7) Membantu Camat dalam melaksanakan pembinaan statistik desa, registrasi penduduk, dan statistik dasar lainnya.
- 8) Mengikuti pelatihan/kursus dasar statistik dan pelatihan/kursus penjenjangan lainnya yang ditetapkan.

B. Gambaran Umum Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terhadap 39 responden melalui penyebaran kuisioner kepada karyawan Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri, maka dapat di tarik beberapa gambaran tentang komposisi karyawan berdasarkan usia, jenis kelamin, jenjang pendidikan dan masa kerja.

Gambaran karakteristik responden secara rinci adalah sebagai berikut :

1. Gambaran Responden Berdasarkan Usia

Tabel 6
Gambaran Responden berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
≤ 20	0	0
21 – 30	2	5,1
31 – 40	28	71,8
41 – 50	5	12,9
≥ 51	4	10,2
Total	39	100

Sumber : Data Primer diolah, 2016

Berdasarkan data responden pada tabel 6 diketahui bahwa karyawan yang memiliki usia ≤ 20 tahun tidak ada, karyawan yang memiliki usia 21 – 30 tahun sebanyak 2 orang (5,1%), karyawan yang memiliki usia 31 – 40 tahun sebanyak 28 orang (71,8%), karyawan yang memiliki usia 41 – 50 tahun sebanyak 5 orang (12,9%), sedangkan karyawan yang memiliki usia ≥ 51 tahun sebanyak 4 orang (10,2%). Menurut data tabel diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan terbanyak mempunyai usia 31 – 40 tahun yaitu sebanyak 28 orang karyawan (71,8%).

2. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 7
Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	31	79,5
Perempuan	8	20,5
Total	39	100

Sumber : Data Primer diolah, 2016

Berdasarkan data responden pada tabel 7 diketahui bahwa karyawan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 31 orang (79,5%), sedangkan karyawan yang memiliki jenis kelamin perempuan sebanyak 8 orang (20,5%). Menurut data tabel diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan terbanyak adalah laki-laki yaitu sebanyak 31 orang karyawan (79,5%).

3. Gambaran Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Tabel 8
Gambaran Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA/SMK	3	7,7
Diploma	-	-
Sarjana	34	87,2
Magister	2	5,1
Total	39	100

Sumber : Data Primer diolah, 2016

Berdasarkan data responden pada tabel 8 diketahui bahwa karyawan yang memiliki jenjang pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 3 orang (7,7%), karyawan yang memiliki jenjang pendidikan terakhir Diploma tidak ada, karyawan yang memiliki jenjang pendidikan terakhir sarjana sebanyak 34 orang (87,2%), sedangkan karyawan yang memiliki jenjang pendidikan terakhir magister sebanyak 2 orang (5,1%). Menurut data tabel diatas dapat disimpulkan

bahwa karyawan terbanyak adalah yang memiliki jenjang pendidikan terkahir sarjana sebanyak 34 orang (87,2%).

4. Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 9
Gambaran Umum Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja	Jumlah	Persentase(%)
≤ 5	-	-
6 – 10	17	43,6
11 – 15	13	33,3
16 – 20	5	12,8
≥ 21	4	10,3
Total	39	100

Sumber : Data Primer diolah, 2016

Berdasarkan data responden pada tabel 9 diketahui bahwa karyawan yang memiliki masa kerja ≤ 5 tahun tidak ada, karyawan yang memiliki masa kerja 6 – 10 tahun sebanyak 17 orang (43,6%), karyawan yang memiliki masa kerja 11 – 15 tahun sebanyak 13 orang (33,3%), karyawan yang memiliki masa kerja 16 – 20 tahun sebanyak 5 orang (10,3%), sedangkan karyawan yang memiliki masa kerja ≥ 21 tahun sebanyak 4 orang (10,3). Menurut data tabel diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan terbanyak adalah yang memiliki masa kerja 6 – 10 tahun yaitu 17 orang (43,6%).

C. Analisis Statistik Deskriptif

Dalam penelitian ini analisis deskriptif berisi tentang distribusi item dari masing-masing variabel. Data yang telah di kelompokkan selanjutnya ditabulasikan ke dalam tabel, setelah itu dilakukan pembahasan secara deskriptif.

Analisis deskriptif yang digunakan memberikan informasi tentang karakteristik variabel yang diangkat yaitu variabel independen iklim organisasi

(X_1) dan stres kerja (X_2) dan variabel dependen kinerja karyawan (Y). Agar variabel dapat dideskriptifkan maka hasil rata-rata skor dikelompokkan berdasarkan rentang sebagai berikut:

- a) Skor terendah = 1
- b) Skor tertinggi = 5
- c) Jumlah kelas = 5

Berdasarkan skor di atas maka penelitian atas responden dapat dikelompokkan dengan perhitungan interval menurut Supranto (2000:64):

$$C = \frac{X_n - X_1}{K}$$

$$C = \frac{5 - 1}{5}$$

$$C = \frac{4}{5}$$

$$C = 0,8$$

Keterangan:

C = Perkiraan besarnya

K = Banyaknya kelas

X_n = Nilai observasi terbesar

X_1 = Nilai observasi terkecil

Atas dasar perhitungan interval tersebut maka batas-batas (*range*) penelitian terhadap aspek-aspek yang akan di kelompokkan pada tabel 10:

Tabel 10
Interval Kelas Skala Linkert

Range Nilai	Penilaian
5 – 4,23	Sangat Setuju/ Sangat Baik/ Sangat Tinggi/ Sangat Besar/ Sangat Baik/ Tinggi/ Besar
4,22 – 3,43	Setuju/ Baik/ Tinggi/ Besar
3,42 – 2,62	Cukup Setuju/ Cukup Baik/ Cukup Tinggi/ Cukup Besar
2,62 – 1,81	Kurang Setuju/ Kurang Baik/ Kurang Tinggi/ Kurang Besar
1,81- 1	Tidak Setuju/ Tidak Baik/ Tidak Tinggi/ Tidak Besar

(Sumber: Supranto, 2000:64)

1. Iklim Organisasi BPS (X_1)

Tabel 11
Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Iklim Organisasi BPS

	STS		TS		N		S		SS		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%	
x1.1	0	0	1	2,6	0	0	34	87,2	4	10,3	4,05
x1.2	0	0	0	0	3	7,7	31	79,5	5	12,8	4,05
x1.3	0	0	0	0	1	2,6	35	89,7	3	7,7	4,05
x1.4	0	0	0	0	0	0	30	76,9	9	23,1	4,23
x1.5	0	0	0	0	4	10,3	32	82,1	3	7,7	3,97
x1.6	0	0	0	0	5	12,8	26	66,7	8	20,5	4,08
x1.7	0	0	1	2,6	8	20,5	22	56,4	8	20,5	3,95
x1.8	0	0	1	2,6	12	30,8	20	51,3	6	15,4	3,79
x1.9	0	0	0	0	3	7,7	25	64,1	11	28,2	4,21
x1.10	0	0	0	0	1	2,6	30	76,9	8	20,5	4,18
x1.11	0	0	0	0	1	2,6	28	71,8	10	25,6	4,23
x1.12	0	0	0	0	10	25,6	18	46,2	11	28,2	4,03
Mean Variabel											4,068

Sumber : Data primer diolah, 2016

Keterangan :

$X_{1.1}$ = Pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan posisi jabatan sekarang.

$X_{1.2}$ = Pekerjaan yang dilakukan sudah terencana.

$X_{1.3}$ = Standar kerja sesuai dengan yang ditetapkan.

$X_{1.4}$ = Hasil kerja yang belum sesuai target akan diperbaiki.

$X_{1.5}$ = Berani mengambil resiko dalam pekerjaan.

$X_{1.6}$ = Selalu menyelesaikan semua pekerjaan.

$X_{1.7}$ = Pemberian imbalan sebagai bentuk hasil kerja.

$X_{1.8}$ = Adanya kesempatan promosi sebagai bentuk prestasi kerja.

$X_{1.9}$ = Saling mendukung antar rekan kerja.

$X_{1.10}$ = Mendapat bantuan dari rekan kerja ketika adanya kesulitan.

$X_{1.11}$ = Loyal terhadap tujuan organisasi.

$X_{1.12}$ = Bangga terhadap organisasi.

Pada item pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan posisi jabatan sekarang ($X_{1.1}$) menunjukkan bahwa dari 39 responden sebanyak 1 (2,6%)

responden menyatakan tidak setuju, sebanyak 34 (87,2%) responden menyatakan setuju dan sebanyak 4 (10,3%) responden menyatakan sangat setuju bahwa pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan posisi jabatan sekarang. Rata-rata indikator untuk X1.1 sebesar 4,05, hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan posisi jabatan sekarang.

Pada item pekerjaan yang dilakukan sudah terencana (X1.2) menunjukkan bahwa dari 39 responden sebanyak 3 (7,7%) responden menyatakan netral, sebanyak 31 (79,5%) menyatakan setuju dan sebanyak 5 (12,3%) menyatakan sangat setuju bahwa pekerjaan yang dilakukan sudah terencana. Rata-rata indikator untuk X1.2 sebesar 4,05, hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa pekerjaan yang dilakukan sudah terencana.

Pada item standar kerja sesuai dengan yang ditetapkan (X1.3) menunjukkan bahwa dari 39 responden sebanyak 1 (2,6%) responden menyatakan netral, sebanyak 35 (89,7%) responden menyatakan setuju dan sebanyak 3 (7,7%) responden menyatakan sangat setuju bahwa standar kerja yang dilakukan sudah sesuai dengan yang ditetapkan. Rata-rata indikator untuk X1.3 sebesar 4,05, hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa standar kerja yang dilakukan sudah sesuai yang ditetapkan.

Pada item hasil kerja yang belum sesuai target akan diperbaiki (X1.4) menunjukkan bahwa dari 39 responden sebanyak 30 (76,9%) responden menyatakan setuju dan sebanyak 9 (23,2%) responden menyatakan sangat setuju bahwa hasil kerja yang belum sesuai target akan diperbaiki. Rata-rata indikator untuk X1.3 sebesar 4,23, hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa hasil kerja yang belum sesuai target akan diperbaiki.

Pada item berani mengambil resiko dalam pekerjaan (X1.5) menunjukkan bahwa dari 39 responden sebanyak 4 (10,3%) responden menyatakan netral, sebanyak 32 (82,1%) responden menyatakan setuju dan sebanyak 3 (7,7%) responden menyatakan sangat setuju bahwa akan berani mengambil resiko dalam pekerjaan. Rata-rata indikator untuk X1.5 sebesar 3,97, hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa karyawan berani mengambil resiko dalam pekerjaan yang dilakukan.

Pada item selalu menyelesaikan semua pekerjaan (X1.6) menunjukkan bahwa dari 39 responden sebanyak 5 (12,8%) responden menyatakan netral, sebanyak 26 (66,7%) responden menyatakan setuju dan sebanyak 8 (20,5%) responden menyatakan sangat setuju bahwa akan selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Rata-rata indikator untuk X1.6 sebesar 4,08, hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa karyawan selalu menyelesaikan tugas yang diberikan.

Pada item pemberian imbalan sebagai bentuk hasil kerja (X1.7) menunjukkan bahwa dari 39 responden sebanyak 1 (2,6%) responden menyatakan tidak setuju, sebanyak 8 (20,5%) responden menyatakan netral, sebanyak 22 (56,4%) responden menyatakan setuju dan sebanyak 8 (20,5%) responden menyatakan sangat setuju bahwa akan mengharapkan pemberian imbalan sebagai bentuk hasil kerja. Rata-rata indikator untuk X1.7 sebesar 3,95, hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa karyawan mengharapkan adanya pemberian imbalan sebagai bentuk hasil kerja.

Pada item adanya kesempatan promosi sebagai bentuk prestasi kerja (X1.8) menunjukkan bahwa dari 39 responden sebanyak 1 (2,6%) responden menyatakan

tidak setuju, sebanyak 12 (30,8%) responden menyatakan netral, sebanyak 20 (51,3%) responden menyatakan setuju dan sebanyak 6 (15,4%) responden menyatakan sangat setuju bahwa akan mengharapkan adanya kesempatan promosi sebagai bentuk prestasi kerja. Rata-rata indikator untuk X1.8 sebesar 3,79, hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa karyawan mengharapkan adanya kesempatan promosi sebagai bentuk prestasi kerja.

Pada item saling mendukung antar rekan kerja (X1.9) menunjukkan bahwa dari 39 responden sebanyak 3 (7,7%) responden menyatakan netral, sebanyak 25 (64,1%) responden menyatakan setuju dan sebanyak 11 (28,2%) responden menyatakan sangat setuju bahwa akan saling mendukung dengan rekan kerja. Rata-rata indikator untuk X1.9 sebesar 4,21, hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa harus saling mendukung dengan rekan kerja.

Pada item mendapat bantuan dari rekan kerja ketika adanya kesulitan (X1.10) menunjukkan bahwa dari 39 responden sebanyak 1 (2,6%) responden menyatakan netral, sebanyak 30 (76,9%) responden menyatakan setuju dan sebanyak 8 (20,5%) responden menyatakan sangat setuju bahwa akan mendapat bantuan dari rekan kerja ketika kesulitan menyelesaikan pekerjaan. Rata-rata indikator untuk X1.10 sebesar 4,18, hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa saling membantu dengan rekan kerja ketika kesulitan dalam penyelesaian pekerjaan.

Pada item loyal terhadap tujuan organisasi (X1.11) menunjukkan bahwa dari 39 responden sebanyak 1 (2,6%) responden menyatakan netral, sebanyak 28 (71,8%) responden menyatakan setuju dan sebanyak 10 (25,6%) responden menyatakan sangat setuju bahwa saya loyal terhadap tujuan organisasi.

Rata-rata indikator untuk X1.11 sebesar 4,23, hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa karyawan tetap loyal terhadap tujuan organisasi.

Pada item bangga terhadap organisasi (X1.12) menunjukkan bahwa dari 39 responden sebanyak 10 (25,6%) responden menyatakan netral, sebanyak 18 (46,2%) responden menyatakan setuju dan sebanyak 11 (28,2%) responden menyatakan sangat setuju bahwa akan bangga menjadi bagian dari tempat kerja saya sekarang. Rata-rata indikator untuk X1.12 sebesar 4,03, hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa karyawan bangga menjadi bagian dari tempat kerjanya sekarang.

Berdasarkan hasil tanggapan responden terkait dengan variabel iklim organisasi BPS, rata-rata variabel iklim organisasi BPS (X_1) sebesar 4,068 dan dapat disimpulkan rata-rata karyawan Badan Pusat Statistik Kab. Kediri menjawab setuju pada pernyataan iklim organisasi BPS (X_1), hal ini berarti bahwa iklim organisasi di Badan Pusat Statistik Kab. Kediri adalah baik.

2. Stres Kerja (X_2)

Tabel 12
Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Stres Kerja

	STS		TS		N		S		SS		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%	
X2.1	0	0	4	10,3	3	7,7	26	66,7	6	15,4	3,87
X2.2	0	0	5	12,8	5	12,8	24	61,5	5	12,8	3,74
X2.3	1	2,6	4	10,3	6	15,4	26	66,7	2	5,1	3,62
X2.4	3	7,7	4	10,3	12	30,8	13	33,3	7	17,9	3,44
X2.5	1	2,6	16	41,0	18	46,2	4	10,3	0	0	2,64
X2.6	3	7,7	21	53,8	12	30,8	3	7,7	0	0	2,38
Mean Variabel											3,281

Sumber : Data primer diolah, 2016

Keterangan :

X2.1 = Pekerjaan yang menumpuk merupakan suatu beban kerja.

X_{2.2} = Adanya *deadline* dalam tugas sehingga tertekan.

X_{2.3} = Adanya perbedaan pendapat yang dapat memicu konflik.

X_{2.4} = Pendapatan yang didapat belum cukup untuk kebutuhan sehari-hari.

X_{2.5} = Kesehatan menjadi terganggu dengan pekerjaan yang dilakukan sekarang.

X_{2.6} = Pekerjaan membuat adanya masalah dalam rumah tangga.

Pada item pekerjaan yang menumpuk merupakan suatu beban kerja (X_{2.1}) menunjukkan bahwa dari 39 responden sebanyak 4 (10,3%) responden menyatakan tidak setuju, sebanyak 3 (7,7%) responden menyatakan netral, sebanyak 26 (66,7%) responden menyatakan setuju dan sebanyak 6 (15,4%) responden menyatakan sangat setuju bahwa pekerjaan yang menumpuk merupakan suatu beban kerja. Rata-rata indikator untuk X_{2.1} sebesar 3,87, hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa pekerjaan yang menumpuk dapat menjadi suatu beban kerja.

Pada item adanya perbedaan pendapat yang dapat memicu konflik (X_{2.2}) menunjukkan bahwa dari 39 responden sebanyak 5 (12,8%) responden menyatakan tidak setuju, sebanyak 5 (12,8%) responden menyatakan netral, sebanyak 24 (61,5%) responden menyatakan setuju dan sebanyak 5 (12,8%) responden menyatakan sangat setuju bahwa adanya *deadline* dalam penyelesaian tugas dapat membuat tertekan. Rata-rata indikator untuk X_{2.2} sebesar 3,74, hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa adanya *deadline* dalam penyelesaian tugas dapat membuat tertekan.

Pada item adanya perbedaan pendapat yang dapat memicu konflik (X_{2.3}) menunjukkan bahwa dari 39 responden sebanyak 1 (2,6%) responden menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 4 (10,3%) responden menyatakan tidak setuju,

sebanyak 6 (15,4%) responden menyatakan netral, sebanyak 26 (66,7%) responden menyatakan setuju dan sebanyak 2 (5,1%) responden menyatakan sangat setuju bahwa perbedaan pendapat dengan rekan kerja dapat memicu konflik. Rata-rata indikator untuk X2.3 sebesar 3,62, hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa perbedaan pendapat dengan rekan kerja dapat memicu konflik.

Pada item pendapatan yang didapat belum cukup untuk kebutuhan sehari-hari (X2.4) menunjukkan bahwa dari 39 responden sebanyak 3 (7,7%) responden menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 4 (10,3%) responden menyatakan tidak setuju, sebanyak 12 (30,8%) responden menyatakan netral, sebanyak 13 (33,3%) responden menyatakan setuju dan sebanyak 7 (17,9%) responden menyatakan sangat setuju bahwa pendapatan yang diterima belum cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Rata-rata indikator untuk X2.4 sebesar 3,44, hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa pendapatan yang diterima belum cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Pada item kesehatan menjadi terganggu dengan pekerjaan yang dilakukan sekarang (X2.5) menunjukkan bahwa dari 39 responden sebanyak 1 (2,6%) responden menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 16 (41,0%) responden menyatakan tidak setuju, sebanyak 18 (46,2%) responden menyatakan netral dan sebanyak 4 (10,3%) responden menyatakan setuju bahwa kesehatan menjadi terganggu dengan pekerjaan yang saya lakukan sekarang. Rata-rata indikator untuk X2.5 sebesar 2,64, hal ini berarti responden cenderung netral bahwa pekerjaan yang dilakukan dapat mengganggu kesehatan.

Pada item pekerjaan membuat adanya masalah dalam rumah tangga (X2.6) menunjukkan bahwa dari 39 responden sebanyak 3 (7,7%) responden menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 21 (53,8%) responden menyatakan tidak setuju, sebanyak 12 (30,8%) responden menyatakan netral dan sebanyak 3 (7,7%) responden menyatakan setuju bahwa pekerjaan yang dilakukan sekarang dapat membuat masalah didalam rumah tangga. Rata-rata indikator untuk X2.6 sebesar 2,38, hal ini berarti responden cenderung tidak setuju bahwa pekerjaan yang dilakukan dapat membuat masalah didalam rumah tangga.

Berdasarkan hasil tanggapan responden terkait dengan variabel stres kerja, rata-rata variabel stres kerja (X_2) sebesar 3,281 dan dapat disimpulkan rata-rata karyawan Badan Pusat Statistik Kab. Kediri menjawab netral pada pernyataan stres kerja (X_2), hal ini berarti bahwa stres kerja di Badan Pusat statistik Kab. Kediri adalah cukup stres.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 13
Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Kinerja Karyawan

	STS		TS		N		S		SS		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
y1.1	0	0	1	2,6	1	2,6	33	84,6	4	10,3	4,03
y1.2	0	0	0	0	5	12,8	29	74,4	5	12,8	4,00
y1.3	0	0	0	0	3	7,7	33	84,6	3	7,7	4,00
y1.4	0	0	0	0	2	5,1	29	74,4	8	20,5	4,15
y1.5	0	0	0	0	5	12,8	31	79,5	3	7,7	3,95
y1.6	0	0	0	0	6	15,4	26	66,7	7	17,9	4,03
y1.7	0	0	0	0	10	25,6	21	53,8	8	20,5	3,95
y1.8	0	0	0	0	14	35,9	19	48,7	6	15,4	3,79
y1.9	0	0	0	0	4	10,3	25	64,1	10	25,6	4,15
y1.10	0	0	0	0	3	7,7	28	71,8	8	20,5	4,13
y1.11	0	0	0	0	3	7,7	27	69,2	9	23,1	4,15
y1.12	0	0	0	0	11	28,2	18	46,2	10	25,6	3,97
Mean Variabel											4,025

Sumber : Data primer diolah, 2016

Keterangan :

Y1.1 = Hasil kerja sesuai dengan standar mutu yang sudah ditetapkan.

Y1.2 = Mampu menjaga ketelitian dalam bekerja.

Y1.3 = Mampu bekerja diatas standar kerja yang ditetapkan.

Y1.4 = Adanya peningkatan jumlah tugas yang mampu diselesaikan.

Y1.5 = Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang ditetapkan.

Y1.6 = Adanya peningkatan kecepatan waktu dalam menyelesaikan tugas maupun pekerjaan.

Y1.7 = Penggunaan barang dalam bekerja secara efektif.

Y1.8 = Menggunakan peralatan kerja secara efisien.

Y1.9 = Melaksanakan tugas dengan baik walaupun tidak ada pengawasan.

Y1.10 = Pekerjaan dilakukan tanpa adanya bantuan dari atasan.

Y1.11 = Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

Y1.12 = Kebanggaan terhadap pencapaian hasil kerja.

Pada item hasil kerja sesuai dengan standar mutu yang sudah ditetapkan (Y1.1) menunjukkan bahwa dari 39 responden sebanyak 1 (2,6%) responden menyatakan tidak setuju, sebanyak 1 (2,6%) responden menyatakan netral, sebanyak 33 (84,6%) responden menyatakan setuju dan sebanyak 4 (10,3%) responden menyatakan sangat setuju bahwa hasil kerja sudah sesuai dengan standar mutu yang sudah ditetapkan. Rata-rata indikator untuk Y1.1 sebesar 4,03, hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa hasil kerja yang dikerjakan sudah sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan.

Pada item mampu menjaga ketelitian dalam bekerja (Y1.2) menunjukkan bahwa dari 39 responden sebanyak 5 (12,8%) responden menyatakan netral, sebanyak 29 (74,4%) responden menyatakan setuju dan sebanyak 5 (12,8%) responden menyatakan sangat setuju bahwa mampu menjaga ketelitian dalam

kerja. Rata-rata indikator untuk Y1.2 sebesar 4,00, hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa karyawan mampu menjaga ketelitian dalam kerja.

Pada item mampu bekerja diatas standar kerja yang ditetapkan (Y1.3) menunjukkan bahwa dari 39 responden sebanyak 3 (7,7%) responden menyatakan netral, sebanyak 33 (84,6%) responden menyatakan setuju dan sebanyak 3 (7,7%) responden menyatakan sangat setuju bahwa mampu bekerja diatas standar kerja yang ditetapkan. Rata-rata indikator untuk Y1.3 sebesar 4,00, hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa karyawan mampu bekerja diatas standar kerja yang sudah ditetapkan.

Pada item adanya peningkatan jumlah tugas yang mampu diselesaikan (Y1.4) menunjukkan bahwa dari 39 responden sebanyak 2 (5,1%) responden menyatakan netral, sebanyak 29 (74,4%) responden menyatakan setuju dan sebanyak 8 (20,5%) responden menyatakan sangat setuju bahwa tetap mampu menyelesaikan tugas meskipun ada peningkatan jumlah. Rata-rata indikator untuk Y1.4 sebesar 4,15, hal ini berarti bahwa responden cenderung setuju bahwa karyawan mampu menyelesaikan tugas meskipun ada peningkatan jumlah.

Pada item menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang ditetapkan (Y1.5) menunjukkan bahwa dari 39 responden sebanyak 2 (5,1%) responden menyatakan netral, sebanyak 29 (74,4%) responden menyatakan setuju dan sebanyak 8 (20,5%) responden menyatakan sangat setuju bahwa akan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang ditetapkan. Rata-rata indikator untuk Y1.5 sebesar 3,95, hal ini berarti bahwa responden cenderung

setuju bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang ditetapkan.

Pada item adanya peningkatan kecepatan waktu dalam menyelesaikan tugas maupun pekerjaan (Y1.6) menunjukkan bahwa dari 39 responden sebanyak 6 (15,4%) responden menyatakan netral, sebanyak 26 (66,7%) responden menyatakan setuju dan sebanyak 7 (17,9%) responden menyatakan sangat setuju bahwa tetap mampu menyelesaikan tugas walaupun ada peningkatan kecepatan waktu. Rata-rata indikator untuk Y1.6 sebesar 4,03, hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa karyawan tetap mampu menyelesaikan tugas walaupun ada peningkatan waktu.

Pada item penggunaan barang dalam bekerja secara efektif (Y1.7) menunjukkan bahwa dari 39 responden sebanyak 10 (25,6%) responden menyatakan netral, sebanyak 21 (53,8%) responden menyatakan setuju dan sebanyak 8 (20,5%) responden menyatakan sangat setuju bahwa akan menggunakan perangkat kantor dalam pekerjaan secara efektif. Rata-rata indikator untuk Y1.7 sebesar 3,95, hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa karyawan menggunakan perangkat kantor dalam pekerjaannya secara efektif.

Pada item menggunakan peralatan kerja secara efisien (Y1.8) menunjukkan bahwa dari 39 responden sebanyak 14 (35,9%) responden menyatakan netral, sebanyak 19 (48,7%) responden menyatakan setuju dan sebanyak 6 (15,4%) responden menyatakan sangat setuju bahwa akan menggunakan peralatan kerja yang disediakan secara efisien. Rata-rata indikator untuk Y1.8 sebesar 3,79, hal

ini berarti responden cenderung setuju bahwa karyawan dapat menggunakan peralatan kerja yang disediakan secara efisien.

Pada item melaksanakan tugas dengan baik walaupun tidak ada pengawasan (Y1.9) menunjukkan bahwa dari 39 responden sebanyak 4 (10,3%) responden menyatakan netral, sebanyak 25 (64,1%) responden menyatakan setuju dan sebanyak 10 (25,6%) responden menyatakan sangat setuju bahwa akan melaksanakan tugas dengan baik walaupun tidak ada pengawas. Rata-rata indikator untuk Y1.9 sebesar 4,15, hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa karyawan tetap melaksanakan tugas dengan baik walaupun tidak ada pengawas.

Pada item pekerjaan dilakukan tanpa adanya bantuan dari atasan (Y1.10) menunjukkan bahwa dari 39 responden sebanyak 3 (7,7%) responden menyatakan netral, sebanyak 28 (71,8%) responden menyatakan setuju dan sebanyak 8 (20,5%) responden menyatakan sangat setuju bahwa pekerjaan yang dilakukan tanpa adanya bantuan dari atasan. Rata-rata indikator untuk Y1.10 sebesar 4,13, hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa pekerjaan yang dilakukan karyawan tanpa adanya bantuan dari atasan.

Pada item tanggung jawab dalam melaksanakan tugas (Y1.11) menunjukkan bahwa dari 39 responden sebanyak 3 (7,7%) responden menyatakan netral, sebanyak 27 (69,2%) responden menyatakan setuju dan sebanyak 9 (23,1%) responden menyatakan sangat setuju bahwa saya bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Rata-rata indikator untuk Y1.11 sebesar 4,15, hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa karyawan selalu bertanggung jawab dalam pelaksanaan tugasnya.

Pada item kebanggaan terhadap pencapaian hasil kerja (Y1.12) menunjukkan bahwa dari 39 responden sebanyak 11 (28,2%) responden menyatakan netral, sebanyak 18 (46,2%) responden menyatakan setuju dan sebanyak 10 (25,6%) responden menyatakan sangat setuju bahwa bangga terhadap pencapaian hasil kerja yang telah saya lakukan. Rata-rata indikator untuk Y1.12 sebesar 3,97, hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa karyawan bangga terhadap pencapaian hasil kerja yang dilakukan.

Berdasarkan hasil tanggapan responden terkait dengan item yang berkaitan dengan variabel kinerja karyawan, rata-rata variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 4,025 dan dapat disimpulkan rata-rata karyawan Badan Pusat Statistik Kab. Kediri menjawab setuju pada pernyataan kinerja karyawan (Y). hal ini berarti bahwa kinerja karyawan di Badan Pusat statistik Kab. Kediri adalah baik.

D. Analisis Statistik Inferensial

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini harus dilakukan untuk memenuhi penggunaan regresi linier berganda. Setelah diadakan perhitungan regresi berganda dengan bantuan program *SPSS versi 23 for windows*. Hasilnya dapat dilihat sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual tersebar normal atau tidak. Prosedur uji ini dilakukan dengan uji *kolmogorpv-Smirnov* (K-S), dengan ketentuan sebagai berikut :

H_0 : Data residual berdistribusi normal

H_a : Data residual tidak berdistribusi normal

Apabila nilai nilai sig < 0,05 maka H_0 ditolak, dan sebaliknya jika nilai Sig > 0,05 maka H_0 diterima yang artinya normalitas terpenuhi. Berikut ini adalah hasil pengujian asumsi normalitas menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*.

Tabel 14
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 ketentuan H_0 ditolak.

b. Uji Multikolinieritas

Uji asumsi tentang multikolinieritas ini dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linear antara variabel bebas. Pada asumsi ini diharapkan dapat dilakukan dengan melihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai tolerance dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance > 0,1 maka model dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas. nilai VIF dan tolerance hasil pengujian asumsi multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 15.

Tabel 15
Hasil Uji Multikolinieritas

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

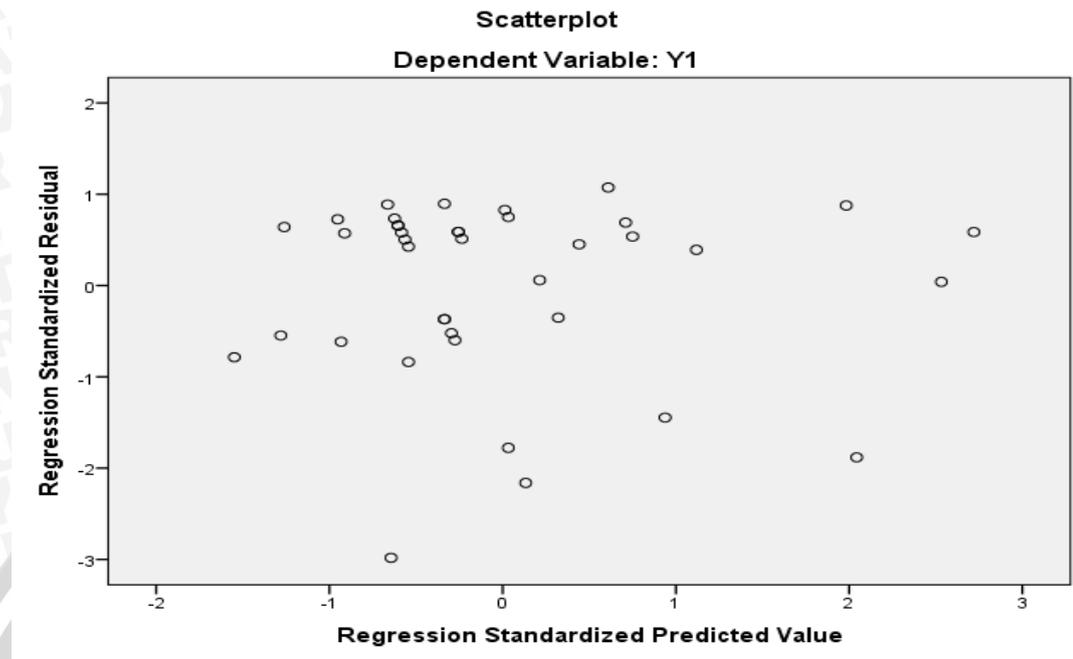
(Sumber : Data primer yang diolah, 2016)

Berdasarkan tabel 15, maka dapat disimpulkan bahwa nilai VIF iklim organisasi BPS dan stres kerja < 10 dan nilai tolerance $> 0,1$ artinya bahwa seluruh variabel bebas pada penelitian ini dinyatakan tidak Multikolinieritas

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah residual memiliki ragam yang homogen (konstan) atau tidak. Pengujian heterokedastisitas diharapkan residual memiliki ragam yang homogen. Pengujian heterokedastisitas dapat dilihat melalui *scatterplot*. Residual dikatakan memiliki ragam yang homogen apabila titik-titik residual pada scatter plot menyebar secara acak.

Dari hasil pengujian pada gambar 5 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. Berikut ini adalah gambar hasil uji heterokedastisitas.



Gambar 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas
(Sumber : Data primer yang diolah, 2016)

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas yaitu iklim organisasi BPS (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan menggunakan bantuan *SPSS 23 for windows*. Hasil Perhitungan analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 16
Hasil Uji Linier Berganda

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)

(Sumber : Data primer yang diolah, 2016)

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

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

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 (X_2) sebesar $-0,061$ menunjukkan apabila terjadi peningkatan stres kerja (X_2) 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.

Kesimpulan dan hasil analisis regresi linier berganda diatas yaitu variabel iklim organisasi BPS (X_1) memiliki arah positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y), sedangkan variabel stres kerja (X_2) memiliki arah negatif terhadap variabel kinerja karyawan (Y). berdasarkan kesimpulan dan hasil tersebut, apabila variabel iklim organisasi BPS (X_1) meningkat maka akan diikuti peningkatan variabel kinerja karyawan (Y), sedangkan apabila variabel stres kerja (X_2) meningkat maka akan diikuti penurunan kinerja karyawan (Y).

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

Cara pengambilan keputusan dengan melihat F_{hitung} dan F_{tabel} . Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel bebas tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Hasil uji F dapat di lihat pada tabel 16 berikut ini:

Tabel 17
Hasil Uji Simultan (uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	347,779	2	173,889	277,868	,000 ^b
	Residual	22,529	36	,626		
	Total	370,308	38			
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), stres kerja (X ₂), iklim organisasi BPS (X ₁)						
R	= 0,969					
R square	= 0,939					
Adjusted R square	= 0,936					

(Sumber : Data primer yang diolah, 2016)

Berdasarkan tabel 17 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 H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan iklim organisasi BPS (X₁) dan stres kerja (X₂) secara silmtan (bersama-sama) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan tabel 17 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 Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Cara pengambilan keputusan yang dilakukan dengan melihat t_{hitung} dan t_{tabel} atau dengan cara melihat nilai probabilitas dan *level of significant* ($\alpha = \alpha$). Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai probabilitas $< level\ of\ significant$ ($\alpha = \alpha$) maka hasilnya signifikan maka H_0 ditolak, H_a diterima. Sedangkan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai probabilitas $> level\ of\ significant$ ($\alpha = \alpha$) maka hasilnya tidak signifikan yang maka H_0 diterima, H_a ditolak. Hasil uji t dapat di lihat pada tabel 17 berikut ini:

Tabel 18
Hasil Uji Parsial (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)
(Sumber : Data primer yang diolah, 2016)

- 1) Hasil uji t variabel iklim organisasi BPS (X_1) 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 (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 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%).

- 2) 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 $>$ α (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%).

Kesimpulan yang di peroleh dari hasil uji t menunjukkan bahwa iklim organisasi BPS (X_1) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan stres kerja (X_2) secara parsial (sendiri-sendiri) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

E. Pembahasan

1. Pembahasan Analisis diskriptif

Iklim organisasi BPS (X_1) secara keseluruhan memiliki nilai jawaban rata-rata sebesar $4,068$ yang artinya keadaan iklim organisasi dikategorikan baik.

Menurut persepsi responden tentang peran di dalam lingkungan organisasi, tanggung jawab terhadap pekerjaan, penghargaan setiap hasil kerja, dukungan dari rekan kerja, komitmen terhadap organisasi dan standar kerja yang jelas telah sesuai yang diharapkan responden. Rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada item X1.4 dan X1.11 yaitu Hasil kerja yang belum sesuai target akan saya perbaiki dan Saya loyal terhadap tujuan organisasi dengan skor 4,23. Sedangkan rata-rata distribusi terendah terletak pada item X1.8 Saya mengharapkan adanya kesempatan promosi sebagai bentuk prestasi kerja dengan skor 3,79.

Stres kerja (X_2) secara keseluruhan memiliki nilai jawaban rata-rata sebesar 3,281 yang artinya keadaan stres kerja dikategorikan cukup. Menurut persepsi responden tentang beban kerja, pendapatan yang diterima, *deadline* pekerjaan, kesehatan karyawan, konflik antar rekan kerja dan masalah rumah tangga akibat dari pekerjaan yang dialami didalam maupun diluar pekerjaan yang dirasa netral oleh responden. Rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada item X2.1 yaitu Pekerjaan yang menumpuk merupakan suatu beban kerja bagi saya dengan skor 3,87. Sedangkan rata-rata distribusi terendah terletak pada item X2.6 Pekerjaan saya sekarang dapat membuat masalah didalam rumah tangga dengan skor 2,38.

Kinerja karyawan (Y) secara keseluruhan memiliki nilai jawaban rata-rata sebesar 4,025 yang artinya kinerja karyawan dikategorikan baik. Menurut persepsi responden tentang kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, mandiri dan komitmen terhadap pekerjaan dirasa sudah sesuai dengan yang diharapkan oleh para karyawan.

2. Pembahasan Analisis Regresi Linier

a. 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 pembandingan bagi penelitian selanjutnya.

b. 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 α 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.

c. Pengaruh Stres 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 α 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 penegakan 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.



BAB V

PENUTUP

A. 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 :

1. 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.
2. Iklim organisasi BPS (X_1) dan stres kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Iklim organisasi BPS (X_1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).
4. Stres kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

B. Saran

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

1. 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.
2. 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.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriani, Rizki. 2013. Pengaruh Stresor Kerja Individu terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Kota Pontianak. *Jurnal S1 Ilmu Administrasi Negara*, Vol 2 Nomor 2
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Penerbit : Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Edisi Revisi V*. 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
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. 1985. *Organisasi jilid 1*, edisi kelima. Jakarta : Penerbit Erlangga
- Gomes, Fauslino Cardoso. 2003. *MSDM*. Yogyakarta : CV. Andi Offset
- Handoko, T.Hani. 1992. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Edisi kedua*. Yogyakarta : BPFE
- Indriantoro, Nur dan Supomo, Bambang. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Edisi Pertama. Cetakan Ke-5. Yogyakarta: BPFE- Yogyakarta.
- Ivancevich, Konopaske, Matteson. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi jilid 2*, Edisi ketujuh. Jakarta : Penerbit Erlangga
- Kusumo, Joko Prayogo H.K. 2014. Pengaruh Iklim Organisasi 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
- Mohyi, Achmad. 2012. *Teori dan Perilaku Organisasi*. Malang : UMM press.

- Petakasari, Endo. 2009. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*. Malang : Universitas Brawijaya
- Purwarini, Shinta Amelia. 2015. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*. Malang : Universitas Brawijaya
- Prahastuti, Astireza widyasa. 2009. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja karyawan. *Skripsi*. Malang : Universitas Brawijaya
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi kedua. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT Indeks, Kelompok Gramedia
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi buku kedua*, Edisi 12. Jakarta : Penerbit Salemba Empat
- Sanusi, Anwar. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: 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
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis, Jilid 1. Edisi 4*. Jakarta: Salemba Empat.
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofian. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3S
- Soetopo, Hendayat 2010. *Perilaku organisasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Sudarmanto, R Gunawan. 2013. *Statistik Terapan Berbasis Komputer, Jilid 1*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfa Beta
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D)*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan*. Cetakan Ke-16. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supranto, J. 2000. *Statistik Teori dan Aplikasi Jilid 1&2*. Jakarta: Erlangga.
- 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

Zulganef.2008.*Metode Penelitian Sosial dan Bisnis*.Yogyakarta:Graha Ilmu



LAMPIRAN**Lampiran 1**

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i Karyawan Badan Pusat Statistik Kab. Kediri

Di Tempat

Dengan hormat,

Perkenalkan saya Rico Nugroho, saya adalah mahasiswa Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Dalam rangka memenuhi tugas skripsi saya dengan judul **Pengaruh Iklim Organisasi dan Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Karyawan Badan Pusat Statistik Kab. Kediri)**, maka saya selaku peneliti memohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i meluangkan waktu untuk membantu mengisi pernyataan-pernyataan dalam kuesioner. Semua jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan saya menjamin kerahasiaannya.

Atas bantuan dan kerjasamanya, saya ucapkan terima kasih

Hormat saya,

Rico Nugroho

NIM. 125030207111080

Kuesioner

Pengaruh Iklim Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

(Studi pada Karyawan Badan Pusat Statistik Kab. Kediri)

A. Petunjuk Pengisian

Pernyataan-pernyataan dalam kuesioner ini mohon diberi tanda centang (✓) pada salah satu alternatif jawaban yang sesuai dan mewakili gambaran tentang Anda. Saya harapkan Anda menjawab dengan jujur dan sesuai dengan apa yang dialami sehari-hari. Berikan pendapat Anda sesuai dengan alternatif jawaban berikut:

- SS** : Sangat Setuju
- S** : Setuju
- N** : Netral
- TS** : Tidak Setuju
- STS** : Sangat tidak Setuju

B. Identitas Responden

Usia : Tahun

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA/SMK Diploma (D1, D2,D3)

Sarjana Magister

Status Pernikahan : Sudah Menikah Belum menikah

Masa Kerja : ≤ 5 Tahun 6 - 10 Tahun

11- 15 Tahun 16 - 20 Tahun

>20 Tahun

Seksi/Bagian/Departemen :



Iklm Organisasi

No	Pernyataan	STS	TS	RR/N	S	SS
1	Pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan posisi jabatan saya sekarang					
2	pekerjaan yang saya lakukan sudah terencana					
3	Standar kerja yang saya lakukan sudah sesuai dengan yang ditetapkan					
4	Hasil kerja yang belum sesuai target akan saya perbaiki					
5	Saya berani mengambil resiko dalam pekerjaan					
6	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
7	Saya mengharapkan pemberian imbalan sebagai bentuk hasil kerja					
8	Saya mengharapkan adanya kesempatan promosi sebagai bentuk prestasi kerja					
9	Saya saling mendukung dengan rekan kerja					
10	Saya mendapat bantuan dari rekan kerja ketika kesulitan menyelesaikan pekerjaan					
11	Saya loyal terhadap tujuan organisasi					
12	Saya bangga menjadi bagian dari tempat kerja saya sekarang					

Stres Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	RR/N	S	SS
13	Pekerjaan yang menumpuk merupakan suatu beban kerja bagi saya					
14	Adanya <i>deadline</i> dalam penyelesaian tugas dapat membuat saya tertekan					
15	Perbedaan pendapat saya dengan rekan kerja dapat memicu konflik					
16	Pendapatan yang saya terima belum cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari					

17	Kesehatan saya menjadi terganggu dengan pekerjaan yang saya lakukan sekarang					
18	Pekerjaan saya sekarang dapat membuat masalah didalam rumah tangga					

Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	STS	TS	RR/N	S	SS
19	Hasil kerja saya sudah sesuai dengan standar mutu yang sudah ditetapkan					
20	Saya mampu menjaga ketelitian dalam kerja					
21	Saya mampu bekerja diatas standar kerja yang ditetapkan					
22	Saya tetap mampu menyelesaikan tugas meskipun ada peningkatan jumlah					
23	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang ditetapkan					
24	saya tetap mampu menyelesaikan tugas walaupun ada peningkatan kecepatan waktu					
25	Saya menggunakan perangkat kantor dalam pekerjaan secara efektif					
26	Saya menggunakan peralatan kerja yang disediakan secara efisien					
27	Saya melaksanakan tugas dengan baik walaupun tidak ada pengawas					
28	Pekerjaan yang saya lakukan tanpa adanya bantuan dari atasan					
29	saya bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas					
30	Saya bangga terhadap pencapaian hasil kerja yang telah saya lakukan					

Lampiran 2

Data kuesioner setiap variabel

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Y1	
1	4	3	4	4	4	3	3	3	5	5	4	4	46	4	5	3	2	3	4	21	4	3	4	4	4	3	3	5	5	4	4	46		
2	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	52	3	4	4	2	2	1	16	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	52		
3	4	4	4	5	4	5	3	3	5	4	5	4	50	4	3	2	3	3	2	17	4	4	4	5	4	5	3	3	5	4	5	4	50	
4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	4	4	47	4	3	2	3	3	2	17	4	4	3	4	4	3	3	5	5	4	4	46		
5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47	5	5	2	2	3	3	20	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47		
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	5	5	4	3	3	3	23	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	47	
7	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	49	4	4	4	4	3	3	22	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	49		
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47	4	4	4	5	3	3	23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47	5	4	4	4	2	2	21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47	
10	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	45	5	4	4	4	2	2	21	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	44	
11	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	48	4	4	4	5	2	2	21	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	47		
12	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	49	4	4	4	5	2	2	21	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	47		
13	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	48	4	4	4	5	3	3	23	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	47		
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	5	4	4	4	3	3	23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	
15	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	48	3	4	3	4	2	2	18	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	48	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47	5	4	4	3	2	2	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47	
17	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	47	4	2	4	3	2	2	17	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	47	
18	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	46	4	4	4	4	2	2	20	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	45	
19	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	46	4	4	4	3	2	2	19	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	46	
20	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	55	4	4	4	3	2	2	19	5	5	5	5	4	3	5	5	4	4	4	53		
21	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	47	4	4	3	3	2	2	18	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	47	
22	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	50	4	4	4	5	4	2	23	4	4	4	3	4	3	5	4	4	5	5	49		
23	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	5	48	4	4	4	3	2	2	19	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	5	48	
24	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	57	3	3	4	4	2	2	18	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	57		
25	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	49	4	4	4	4	3	2	21	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	49		
26	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	52	4	5	5	5	3	3	25	4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	5	5	50	
27	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	51	4	5	5	5	3	3	25	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	51	
28	2	4	4	4	4	4	2	2	5	4	5	4	44	2	2	4	4	4	2	18	2	4	4	4	4	3	3	5	3	3	4	43		
29	5	4	4	5	3	5	3	3	4	4	4	5	49	4	3	3	2	3	1	16	5	4	4	5	3	5	3	3	4	4	4	3	47	
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	2	2	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47	
31	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	51	2	2	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	51	
32	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49	2	2	3	1	2	2	12	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49	
33	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	56	4	3	1	1	1	11	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	56	
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	2	3	3	3	19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47	4	4	4	4	3	3	22	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	44	
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	47	4	4	4	3	2	2	19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	47	
37	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	45	4	4	3	3	3	3	20	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	45	
38	4	4	3	5	5	4	3	3	5	5	5	5	51	4	4	4	1	3	2	18	4	4	3	5	5	4	3	5	5	5	5	5	51	
39	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	55	4	4	4	4	3	3	22	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	55	

Lampiran 3

Uji Validitas dan Reliabilitas X1

		X1
X1.1	Pearson Correlation	,602**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	39
X1.2	Pearson Correlation	,525**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	39
X1.3	Pearson Correlation	,529**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	39
X1.4	Pearson Correlation	,566**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	39
X1.5	Pearson Correlation	,466**
	Sig. (2-tailed)	,003
	N	39
X1.6	Pearson Correlation	,476**
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	39
X1.7	Pearson Correlation	,346*
	Sig. (2-tailed)	,031
	N	39
X1.8	Pearson Correlation	,449**
	Sig. (2-tailed)	,004
	N	39
X1.9	Pearson Correlation	,406*
	Sig. (2-tailed)	,010
	N	39
X1.10	Pearson Correlation	,470**
	Sig. (2-tailed)	,003
	N	39
X1.11	Pearson Correlation	,444**
	Sig. (2-tailed)	,005
	N	39
X1.12	Pearson Correlation	,497**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	39
X1	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	39

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	39	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	39	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,657	12

Uji Validitas dan Reliabilitas X₂

	X ₂
X2.1 Pearson Correlation	,380*
Sig. (2-tailed)	,017
N	39
X2.2 Pearson Correlation	,601**
Sig. (2-tailed)	,000
N	39
X2.3 Pearson Correlation	,640**
Sig. (2-tailed)	,000
N	39
X2.4 Pearson Correlation	,758**
Sig. (2-tailed)	,000
N	39
X2.5 Pearson Correlation	,445**
Sig. (2-tailed)	,004
N	39
X2.6 Pearson Correlation	,597**
Sig. (2-tailed)	,000
N	39
X2 Pearson Correlation	1
Sig. (2-tailed)	
N	39

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	39	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	39	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,601	6



Uji Validitas dan Reliabilitas Y

	Y1
Y1.1 Pearson Correlation	,602**
Sig. (2-tailed)	,000
N	39
Y1.2 Pearson Correlation	,526**
Sig. (2-tailed)	,001
N	39
Y1.3 Pearson Correlation	,530**
Sig. (2-tailed)	,001
N	39
Y1.4 Pearson Correlation	,486**
Sig. (2-tailed)	,002
N	39
Y1.5 Pearson Correlation	,474**
Sig. (2-tailed)	,002
N	39
Y1.6 Pearson Correlation	,327*
Sig. (2-tailed)	,042
N	39
Y1.7 Pearson Correlation	,339*
Sig. (2-tailed)	,035
N	39
Y1.8 Pearson Correlation	,382*
Sig. (2-tailed)	,017
N	39
Y1.9 Pearson Correlation	,333*
Sig. (2-tailed)	,038
N	39
Y1.10 Pearson Correlation	,508**
Sig. (2-tailed)	,001
N	39
Y1.11 Pearson Correlation	,611**
Sig. (2-tailed)	,000
N	39
Y1.12 Pearson Correlation	,559**
Sig. (2-tailed)	,000
N	39
Y1 Pearson Correlation	1
Sig. (2-tailed)	
N	39

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	39	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	39	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,659	12



Lampiran 4
Frekuensi Variabel Iklim organisasi BPS (X_1)

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2,6	2,6	2,6
4	34	87,2	87,2	89,7
5	4	10,3	10,3	100,0
Total	39	100,0	100,0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	7,7	7,7	7,7
4	31	79,5	79,5	87,2
5	5	12,8	12,8	100,0
Total	39	100,0	100,0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2,6	2,6	2,6
4	35	89,7	89,7	92,3
5	3	7,7	7,7	100,0
Total	39	100,0	100,0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	30	76,9	76,9	76,9
5	9	23,1	23,1	100,0
Total	39	100,0	100,0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	10,3	10,3	10,3
4	32	82,1	82,1	92,3
5	3	7,7	7,7	100,0
Total	39	100,0	100,0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	12,8	12,8	12,8
4	26	66,7	66,7	79,5
5	8	20,5	20,5	100,0
Total	39	100,0	100,0	

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2,6	2,6	2,6
3	8	20,5	20,5	23,1
4	22	56,4	56,4	79,5
5	8	20,5	20,5	100,0
Total	39	100,0	100,0	

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2,6	2,6	2,6
3	12	30,8	30,8	33,3
4	20	51,3	51,3	84,6
5	6	15,4	15,4	100,0
Total	39	100,0	100,0	

X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	7,7	7,7	7,7
4	25	64,1	64,1	71,8
5	11	28,2	28,2	100,0
Total	39	100,0	100,0	

X1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2,6	2,6	2,6
4	30	76,9	76,9	79,5
5	8	20,5	20,5	100,0
Total	39	100,0	100,0	

X1.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2,6	2,6	2,6
4	28	71,8	71,8	74,4
5	10	25,6	25,6	100,0
Total	39	100,0	100,0	

X1.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	10	25,6	25,6	25,6
4	18	46,2	46,2	71,8
5	11	28,2	28,2	100,0
Total	39	100,0	100,0	



Frekuensi Variabel Stres Kerja (X_2)**X2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	10,3	10,3	10,3
3	3	7,7	7,7	17,9
4	26	66,7	66,7	84,6
5	6	15,4	15,4	100,0
Total	39	100,0	100,0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	12,8	12,8	12,8
3	5	12,8	12,8	25,6
4	24	61,5	61,5	87,2
5	5	12,8	12,8	100,0
Total	39	100,0	100,0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2,6	2,6	2,6
2	4	10,3	10,3	12,8
3	6	15,4	15,4	28,2
4	26	66,7	66,7	94,9
5	2	5,1	5,1	100,0
Total	39	100,0	100,0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	7,7	7,7	7,7
2	4	10,3	10,3	17,9
3	12	30,8	30,8	48,7
4	13	33,3	33,3	82,1
5	7	17,9	17,9	100,0
Total	39	100,0	100,0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2,6	2,6	2,6
2	16	41,0	41,0	43,6
3	18	46,2	46,2	89,7
4	4	10,3	10,3	100,0
Total	39	100,0	100,0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	7,7	7,7	7,7
2	21	53,8	53,8	61,5
3	12	30,8	30,8	92,3
4	3	7,7	7,7	100,0
Total	39	100,0	100,0	



Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Y1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2,6	2,6	2,6
3	1	2,6	2,6	5,1
4	33	84,6	84,6	89,7
5	4	10,3	10,3	100,0
Total	39	100,0	100,0	

Y1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	12,8	12,8	12,8
4	29	74,4	74,4	87,2
5	5	12,8	12,8	100,0
Total	39	100,0	100,0	

Y1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	7,7	7,7	7,7
4	33	84,6	84,6	92,3
5	3	7,7	7,7	100,0
Total	39	100,0	100,0	

Y1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	5,1	5,1	5,1
4	29	74,4	74,4	79,5
5	8	20,5	20,5	100,0
Total	39	100,0	100,0	

Y1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	12,8	12,8	12,8
4	31	79,5	79,5	92,3
5	3	7,7	7,7	100,0
Total	39	100,0	100,0	

Y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	15,4	15,4	15,4
	4	26	66,7	66,7	82,1
	5	7	17,9	17,9	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Y1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	25,6	25,6	25,6
	4	21	53,8	53,8	79,5
	5	8	20,5	20,5	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Y1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	35,9	35,9	35,9
	4	19	48,7	48,7	84,6
	5	6	15,4	15,4	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Y1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	10,3	10,3	10,3
	4	25	64,1	64,1	74,4
	5	10	25,6	25,6	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Y1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	7,7	7,7	7,7
	4	28	71,8	71,8	79,5
	5	8	20,5	20,5	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Y1.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	7,7	7,7	7,7
4	27	69,2	69,2	76,9
5	9	23,1	23,1	100,0
Total	39	100,0	100,0	

Y1.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	11	28,2	28,2	28,2
4	18	46,2	46,2	74,4
5	10	25,6	25,6	100,0
Total	39	100,0	100,0	



Lampiran 5

Uji Asumsi Klasik

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Stres Kerja, Iklim Organisasi BPS		Enter

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,969 ^a	,939	,936	,791

- a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Iklim Organisasi BPS
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	347,779	2	173,889	277,868	,000 ^b
	Residual	22,529	36	,626		
	Total	370,308	38			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Iklim Organisasi BPS

Coefficients^a

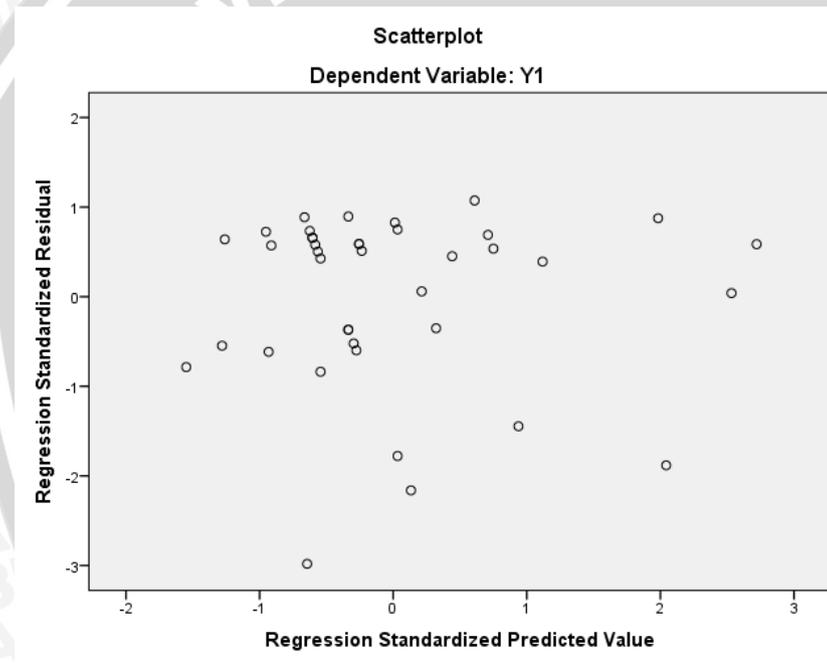
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,002	2,424		,413	,682		
	X1	,993	,043	,957	22,919	,000	,969	1,032
	X2	-,061	,044	-,058	-1,390	,173	,969	1,032

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.



Lampiran 6
Analisis Linier Berganda

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Stres Kerja, Iklim Organisasi BPS		. Enter

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,969 ^a	,939	,936	,791

- a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Iklim Organisasi BPS
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	347,779	2	173,889	277,868	,000 ^b
	Residual	22,529	36	,626		
	Total	370,308	38			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Iklim Organisasi BPS

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	347,779	2	173,889	277,868	,000 ^b
	Residual	22,529	36	,626		
	Total	370,308	38			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Iklim Organisasi BPS

Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Lampiran 7
Surat Riset



**KABUPATEN KEDIRI
BADAN PUSAT STATISTIK**



SURAT KETERANGAN
Nomor : B. 35061.103/BPS/9280/06/2016

Yang bertanda dibawah ini :

Nama : LILIK WIBAWATI
NIP : 19641223 199003 2 001
Jabatan : Kepala BPS Kabupaten Kediri

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Rico Nugroho
NIM : 125030207111080
Institusi : Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Adnistrasi
Universitas Brawijaya
Judul penelitian : Pengaruh Iklim Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja
Karyawan

Telah selesai melaksanakan penelitian kepada seluruh karyawan di Badan Pusat Statistik
Kabupaten Kediri, pada tanggal 1 Mei 2016 s.d 31 Mei 2016.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan dan dipergunakan
sebagai mana mestinya.

Kediri, 20 Juni 2016

Kepala Badan Pusat Statistik
Kab.Kediri

LILIK WIBAWATI
NIP. 19641223 199003 2 001



Lampiran 8

Curriculum Vitae

Nama : Rico Nugroho

NIM : 125030207111080

Tempat, Tanggal Lahir : Kediri, 09 Desember 1993

Jenis Kelamin : Laki – laki

Agama : Islam

Alamat : Jl. Melati – Dsn. Tawang Sari RT 04 RW 05

Ds. Gempolan - Kec. Gurah - Kab. Kediri

Email : Riconugroho9@gmail.com

Pendidikan : 1. TK ABA Gempolan Kab. Kediri (1998-2000)

2. SDN Burengan 2 Kediri (2000-2006)

3. SMPN 1 Kediri (2006-2009)

4. SMAN 1 Kediri (2009-2012)

