

---

**PENGARUH STRES KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DI PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM BANDARMASIH  
KOTA BANJARMASIN**

**Gusti Pebryan Persada<sup>1</sup>✉, Maya Sari Dewi<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lambung Mangkurat, Banjarmasin

---

**Abstrak**

Stres kerja dan iklim organisasi pegawai PDAM Bandarmasih Kota Banjarmasin merupakan faktor yang dikemukakan dalam penelitian, sehingga tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum Bandarmasih Kota Banjarmasin. Jenis penelitian yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yang menjelaskan sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Jumlah sampel yang diteliti diambil berdasarkan jumlah Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bandarmasih Kota Banjarmasin tersebut sebanyak 74 orang. Analisis data penelitian adalah dengan menggunakan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bandarmasih Kota Banjarmasin, sehingga hipotesis penelitian pertama dan kedua adalah diterima.

**Kata Kunci:** *stres kerja, iklim organisasi, kinerja pegawai*

**Abstract**

*Work stress and organizational climate of PDAM Bandarmasih Banjarmasin employees are factors that were raised in the study, so the purpose of the study is to find out and analyze the influence of work stress and organizational climate on employee performance in the Banjarmasin City Bandarmasih Water Company. The type of research proposed in this study is quantitative which explains the extent of the influence of the independent variable on the dependent variable. The number of samples studied was based on the number of Regional Water Supply Companies of Banjarmasin City as many as 74 people. Analysis of research data is to use multiple linear regression tests. The results showed that work stress and organizational climate had a significant effect on the performance of Bandarmasih Regional Water Company employees in Banjarmasin City, so the first and second research hypotheses were accepted.*

**Keyword:** *work stress, organizational climate, employee performance*

---

✉ **Alamat surat elektronik penulis, e-mail:** [gustifebryan.gf@gmail.com](mailto:gustifebryan.gf@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Kinerja karyawan atau pegawai merupakan hal yang penting, dimana kinerja yang baik akan memberikan manfaat bagi suatu organisasi atau perusahaan. Pegawai yang memiliki kinerja yang baik dapat dikatakan telah bekerja dengan baik, sehingga pegawai tersebut dianggap memiliki manfaat yang tinggi dan hal tersebut sangat diharapkan oleh perusahaan. Sebaliknya apabila pegawai yang memiliki kinerja kurang baik atau buruk, maka akan dapat dikatakan sebagai orang yang tidak memberikan manfaat atau bekerja dengan baik. Pegawai yang memiliki kinerja yang kurang baik sangat diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan atau target usaha yang maksimal.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Banjarmasin yang dijadikan obyek dalam penelitian ini merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang bergerak dalam bidang pelayanan kebutuhan air bersih di Kota Banjarmasin. Pegawai yang dimiliki perusahaan tersebut melakukan pelayanan kepada masyarakat seperti pelayanan sambungan baru, pelayanan gangguan, penerimaan pembayaran iurang bulanan, dan berbagai pelayanan lainnya.

Peningkatan kualitas pelayanan yang baik dari PDAM Bandarmasih Kota Banjarmasin disosialisasikan kepada seluruh masyarakat seperti adanya kemudahan dalam pelayanan sambungan baru, kemudahan dalam pembayaran, pengaduan masalah pelanggan, dan lain-lain. Hal ini berdampak pada respon masyarakat yang positif dan antusias, sehingga ini perlu dukungan dari seluruh sumber daya yang dimiliki perusahaan tersebut, sehingga menuntut kinerja pegawai yang maksimal pula. Tuntutan terhadap pencapaian prestasi perusahaan berdampak pada kebutuhan peningkatan kinerja pegawai secara menyeluruh.

Berdasarkan observasi awal melalui wawancara dengan Kepala Bagian Kepegawaian, diketahui capaian kinerja pegawai PDAM Bandarmasih Kota Banjarmasin bervariasi. Terdapat pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi, namun masih terdapat pula beberapa pegawai yang memiliki kinerja yang kurang baik. Adapun penurunan kinerja pegawai di PDAM Bandarmasih Kota Banjarmasin dilihat dari jam kerja yang digunakan masing-masing pegawai, kemampuan melayani penyelesaian masalah pelanggan, dan kerjasama antar bagian di bagian pelayanan.

Stres kerja pegawai PDAM Bandarmasih Kota Banjarmasin ditandai dengan beberapa gejala, antara lain adalah adanya kondisi pegawai yang sering mengeluh saat bekerja, emosi atau temperamen pegawai yang terkadang suka marah, serta beberapa tindakan atau tingkah laku dalam melaksanakan pekerjaan yang sering terjadi salah sehingga harus mengulang atau melakukan pengecekan kembali. Gejala-gejala tersebut sangat menghambat pegawai dapat bekerja dengan baik, sehingga kinerja pegawai mengalami penurunan.

Iklim organisasi juga menjadi latar belakang muncul stres kerja pegawai, dimana menurut Litwin dan Stringer (2009) menyatakan bahwa "muncul stres kerja dari iklim organisasi adalah karena adanya beberapa permasalahan seperti yaitu struktur yang ada di lingkungan kerja, pembagian tanggung jawab pada pegawai dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya, perhatian dan penghargaan yang diberikan atasan kepada pegawai, praktek pengambilan keputusan oleh pimpinan berdasarkan keterlibatan pegawai, dan adanya persaingan kerja antar pegawai dalam pemanfaatan kesempatan. Berdasarkan pada paparan sebelumnya, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah stres kerja dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bandarmasih Kota Banjarmasin.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja Pegawai

Kinerja adalah suatu istilah populer di dalam manajemen, yang mana istilah kinerja didefinisikan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja dan *performance*. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Menurut Sutrisno (2011:170) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.

Sadili (2015:59) menyebutkan bahwa: kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa

kinerja adalah penampilan yang melakukan, menggambarkan dan menghasilkan sesuatu hal, baik yang bersifat fisik dan non fisik yang sesuai dengan petunjuk, fungsi dan tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi.

### Penilaian Kinerja

Gomes (2013:135) mengungkapkan ada enam kriteria pokok yang dapat dipakai untuk mengukur kinerja yaitu: 1) *Quality* (Kualitas kerja), merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan; 2) *Quantity* (Kuantitas kerja), merupakan jumlah yang dihasilkan misalnya siklus kegiatan yang dilakukan; 3) *Timeliness* (ketepatan waktu). Merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang tepat yang dikehendaki, dengan memerhatikan kordinasi *output* lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain; 4) *Cost efektivness* (efektivitas biaya). Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisai (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya; 5) *Need for supervisor* (Perlu untuk pengawasan). Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang tidak diinginkan; dan 6) *Interpersonal impact*. Merupakan tingkatan sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.

### Stres kerja

Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai suatu tekanan yang dirasakan oleh karyawan karena tugas-tugas pekerjaan yang tidak dapat mereka penuhi (Istijanto, 2015: 184). Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung-jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas pekerjaan yang saling bertentangan merupakan pemicu stres. Stres merupakan ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan

spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2010:308), indikator pengukuran stress kerja adalah: 1) Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti : a) tugas (*task*), meliputi tugas bersifat fisik seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya; b) organisasi kerja, meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya; dan c) Lingkungan kerja, dimana lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis. 2) Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatik (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

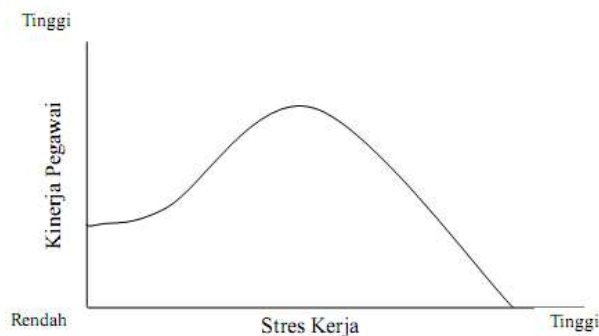
### Iklim Organisasi

Menurut Housser dan Wisler (dalam Fajar, 2015) mengemukakan iklim organisasi adalah: "suasana kerja yang diciptakan oleh hubungan antar pribadi yang berlaku dalam organisasi. Hubungan ini berjalan melalui beberapa faktor tertentu dimana faktor ini akan menciptakan mutu pelaksanaan pekerjaan. Iklim organisasi merupakan suatu sifat atau ciri-ciri yang relatif tetap pada lingkungan internal organisasi dan yang membedakan dengan organisasi lain, sedangkan ciri-ciri tersebut dihasilkan oleh tingkah laku dan kebijaksanaan organisasi, dirasakan oleh organisasi, dapat dipergunakan untuk menafsirkan organisasi dan sebagai sumber untuk mengarahkan aktivitas pegawai". Iklim organisasi merupakan suatu kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami anggotanya, mempengaruhi perilakunya, dan dapat dideskripsikan dengan nilai-nilai karakteristik organisasinya.

### Pengaruh Stres Kerja dengan Kinerja Pegawai

Stres dapat sangat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah

(*dysfunction*) atau merusak prestasi kerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung besarnya tingkat stres' yaitu terlihat pada Gambar 1 berikut.



**Gambar 1.** Model Hubungan Stres dengan Kinerja

Sumber: Handoko (2014: 202)

Gambar 1 di atas menyajikan *model stres-pesta kerja* yang menunjukkan hubungan antara stres dan prestasi kerja. Bila tidak ada stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan prestasi kerja cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stres, prestasi kerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumberdaya 'dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan'. Adalah suatu rangsangan sehat untuk mendorong para karyawan agar memberikan tanggapan terhadap tantangan-tantangan pekerjaan'. Bila stres telah mencapai puncak, yang dicerminkan oleh kemampuan pelaksanaan kerja harian karyawan, maka stres tambahan akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan prestasi kerja.

### Pengaruh Iklim Organisasi dengan Kinerja Pegawai

Menurut Stringer (2009) iklim organisasi seperti sikap, nilai-nilai serta motif-motif yang dimiliki seseorang individu mempunyai peranan penting, dalam proses konseptual iklim organisasi. Apabila iklim organisasi dirasakan sebagai sesuatu yang bermanfaat bagi kebutuhan individu, misalnya memperhatikan kepentingan karyawan dan berorientasi pada prestasi, maka dapat diharapkan tingkat perilaku karyawan mengarah pada tujuan yang tinggi. Demikian pula apabila iklim organisasi yang timbul bertentangan dengan tujuan, kebutuhan dan motivasi pribadi, akan dapat mengakibatkan kepuasan dan kinerjanya menurun. Berdasarkan uraian tersebut maka indikator untuk mengukur

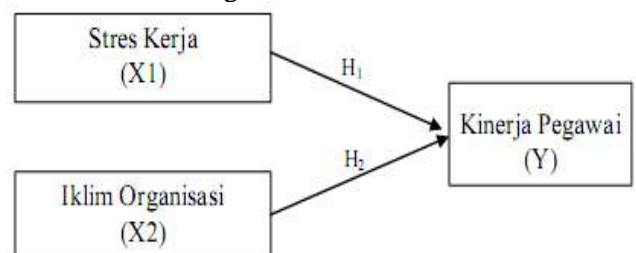
variabel iklim organisasi adalah berdasarkan dimensi sikap, dimensi nilai serta motif dari individu.

## KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS

### Kerangka Pikir

Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh faktor stres kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bandarmasih Kota Banjarmasin. Kinerja pegawai adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakai bersama. stres kerja dan iklim organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Iklim organisasi adalah suatu suasana dari tempat kerja tercipta berdasarkan hubungan antara pribadi-pribadi dari anggota organisasi tersebut. Suasana hubungan berjalan secara berkesinambungan atas dasar faktor-faktor yang menjadi dasar untuk tercipta kualitas pelaksanaan suatu pekerjaan. Iklim organisasi tersebut merupakan komponen sifat yang konstan dari suatu lingkungan perusahaan dan merupakan ciri yang dapat membedakan antara organisasi tersebut dengan organisasi yang lainnya.

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut:



**Gambar 2.** Kerangka Pikir Penelitian

Sumber:

H1: Prawirosentono (2012), Mathis dan Jackson (2011), dan Mangkunegara (2013), Nugroho (2017), Astianto (2014), dan Sutarya (2018)

H2: Prawirosentono (2012), Mathis dan Jackson (2011), dan Mangkunegara (2013) Sutarya (2018)

### Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mengacu pada teori Prawirosentono (2012), Mathis dan Jackson (2011), dan Mangkunegara (2013) adalah adanya kondisi dari dalam diri

pegawai (internal) yang mengalami kondisi terhadap situasi pribadi sehingga menurunnya dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji, dimana kondisi ini dapat termasuk di dalamnya adalah stres kerja pegawai. Penelitian Nugroho (2017), Astianto (2014), dan Sutarya (2018) mengemukakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Akibat adanya stres kerja tersebut yaitu orang menjadi nervous, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berpikir dan kondisi fisik individu. Sebagai hasil dari adanya stres kerja karyawan mengalami beberapa gejala yang dapat mengancam dan mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

**H<sub>1</sub>: Diduga stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bandarmasih Kota Banjarmasin**

#### **Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Prawirosentono (2012), Mathis dan Jackson (2011), dan Mangkunegara (2013) faktor dari luar dirinya (eksternal) yang menjadi penyebab menurunnya kinerja adalah kondisi lingkungan tempat pegawai bekerja, seperti iklim organisasi, dimana hal ini meliputi hubungan kerja antar pegawai, kepemimpinan, pembagian kerja serta pendistribusian tugas, tanggung jawab, dan wewenang bagi pegawai dalam bekerja. Hasil penelitian Sutarya (2018) menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Iklim organisasi yang baik dan kondusif akan berdampak secara langsung terhadap kemampuan karyawan dalam menjalankan aktivitas kerjanya, sehingga kinerja dapat dicapai oleh karyawan dengan menggunakan kemampuan dan sumber daya yang dimilikinya. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

**H<sub>2</sub>: Diduga iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air**

## **Minum (PDAM) Bandarmasih Kota Banjarmasin**

### **METODE PENELITIAN**

#### **Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini merupakan studi empiris yang dilakukan untuk membuktikan adanya pengaruh stres kerja (X1) dan iklim organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bandarmasih Kota Banjarmasin (Y).

#### **Unit Analisis Penelitian**

Unit analisis adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian (Arikunto, 2013: 240). Berdasarkan pengertian tersebut maka unit analisis dalam penelitian ini adalah individu pegawai yang bekerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bandarmasih Kota Banjarmasin.

#### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis dan sumber data penelitian terdiri dari: *Data Primer*, yaitu data yang didapatkan dengan cara mengumpulkan dari sumber data secara langsung saat penelitian lapangan. Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data hasil penyebaran kuesioner kepada responden, dan *data Sekunder*, adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui pihak lain, atau laporan historis yang telah disusun dalam arsip yang dipublikasikan atau dalam bentuk sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi data jumlah pegawai, profil dan struktur organisasi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bandarmasih Kota Banjarmasin.

#### **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2015:71). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai bagian operasional pelayanan pelanggan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bandarmasih Kota Banjarmasin berjumlah 74 orang pegawai.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus atau sampling jenuh, sehingga sampel penelitian ini diambil berdasarkan jumlah Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bandarmasih Kota Banjarmasin tersebut sebanyak 74 orang. Menurut Sugiyono

(2015: 68) metode sensus atau sampling jenuh adalah metode yang menjelaskan bahwa sampel diambil berdasarkan jumlah populasi.

### Definisi Operasional Variabel

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah variabel stres kerja, iklim organisasi dan kinerja pegawai. Ketiga variabel ini secara operasional diukur berdasarkan indikator-indikator yang telah dikemukakan dalam teori, yaitu sebagai berikut :

- 1 Stres kerja (X1) merupakan perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Faktor ini diukur dengan indikator berdasarkan teori dari Rivai dan Mulyadi (2010 : 308) sebagai berikut:
  - a. Faktor eksternal, meliputi tugas (*task*), organisasi kerja, dan lingkungan kerja.
  - b. Faktor internal, yaitu terdiri dari faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya), jadwal bekerja, yaitu tekanan atau desakan waktu, atasan sering kali memberikan tugas sesuai dengan target dengan waktu yang terbatas, dan konflik peran yang merujuk pada perbedaan konsep antara karyawan yang bersangkutan dengan atasannya mengenai tugas-tugas yang perlu dilakukan.
- 2 Iklim organisasi (X2) adalah suatu suasana dari tempat kerja tercipta berdasarkan hubungan antara pribadi-pribadi dari anggota organisasi tersebut. Suasana hubungan berjalan secara berkesinambungan atas dasar faktor-faktor yang menjadi dasar untuk tercipta kualitas pelaksanaan suatu pekerjaan. Iklim organisasi tersebut merupakan komponen sifat yang konstan dari suatu lingkungan perusahaan dan merupakan ciri yang dapat membedakan antara organisasi tersebut dengan organisasi yang lainnya. Faktor ini diukur berdasarkan indikator dari teori Litwin dan Stringer (2009), yang digunakan antara lain :
  - a. Keberadaan struktur organisasi kerja
  - b. Pelaksanaan tanggungjawab pekerjaan.
  - c. Perhatian atasan terhadap bawahan.
  - d. Penghargaan yang diberikan pada pegawai berdasarkan hasil kerja.
  - e. Keterlibatan pegawai dalam penentuan dan kebijakan dalam pengambilan keputusan.

f. Persaingan kerja antar pegawai dalam pemanfaatan kesempatan.

- 3 Kinerja pegawai (Y) merupakan hasil kerja yang dihasilkan baik secara kualitas ataupun kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk membantu tercapainya tujuannya suatu organisasi. Faktor ini diukur berdasarkan indikator dari teori Gomes (2013:135) yaitu: “kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas biaya, pengawasan, dan tingkatan sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan”.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kuesioner/angket, yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan alternatif pertanyaan-pertanyaan secara tertulis kepada individu pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bandarmasih Kota Banjarmasin. Jawaban item pertanyaan yang ada pada kuisisioner adalah dalam bentuk skala likert, yaitu:

1. Jawaban sangat setuju, diberikan skor 5,
2. Jawaban setuju, diberikan skor 4,
3. Jawaban cukup setuju, diberikan skor 3,
4. Jawaban tidak setuju, diberikan skor 2, dan
5. Jawaban sangat tidak setuju, diberikan skor 1.

### Uji Validitas dan Reliabilitas Data

#### Uji Validitas

Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Dalam tabel telah ditunjukkan skor totalnya, yang merupakan jumlah tiap skor butir (Sugiyono, 2015: 176).

Menurut Sugiyono (2015: 177) menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau  $r = 0,3$  atau lebih.

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas variabel adalah uji untuk mengukur tingkat kelayakan variabel berdasarkan konsistensi nilai data, dimana uji ini menggunakan koefisien nilai *alpha cronbach*

dengan persyaratan adalah lebih besar dari standar 0,6.

### Teknik Analisis Data

#### Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik digunakan sebagai persyaratan analisis yang harus dipatuhi sehingga dalam analisis kuantitatif untuk mengukur suatu pengaruh antar variabel. Uji asumsi klasik yang digunakan adalah sebagai berikut:

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki distribusi data normal” atau mendekati normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*, dimana data penelitian adalah berdistribusi normal apabila tingkat signifikannya lebih besar dari 0,05 (Santoso, 2012: 78)

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Mendeteksi heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Uji *Glejser*. Uji *Glejser* dilakukan dengan meregres nilai *absolut* residual terhadap variabel independen. Apabila nilai probabilitas signifikansinya di atas 0,05 maka model regresi tersebut terbebas dari gejala heteroskedastisitas, sebaliknya apabila nilai probabilitas signifikansinya di bawah 0,05 maka dalam model regresi terjadi heteroskedastisitas. Cara mengatasi apabila terjadi gejala heteroskedastisitas antara lain adalah dengan mengubah nilai dari variabel bebas ke dalam model *double log*, *semi log* atau akar kuadrat (Santoso, 2012; 118).

#### Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk mengetahui ada tidaknya kolinearitas ganda (korelasi yang tinggi) antara sesama variabel bebas yang digunakan dalam model, untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas antar variabel dapat dilihat dari *Variabel Inflantian Faktor* (VIF) dan nilai *tolerance* dari masing-masing variabel terikat, jika nilai VIF tidak lebih dari 10, dan nilai

*tolerance* lebih besar dari 0,1 maka tidak ada multikolinearitas (Santoso, 2012; 221).

#### Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05. (Santoso, 2012; 226).

#### Pengujian Goodness Fit Model

Uji *goodness fits model* adalah uji kelayakan model regresi yang digunakan dalam penelitian. Uji ini dilakukan dengan melakukan uji F, dimana fungsinya untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel Dependen. Nilai F yang didapat disebut dengan  $F_{hitung}$ , yang selanjutnya akan dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  dengan taraf signifikan 0,05. Apabila nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$ , maka model regresi yang digunakan adalah layak. (Santoso, 2012: 246).

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisa Regresi Linier Berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS 22 (*Statistical Package for the Social Science*) for windows. Persamaan fungsi regresi berganda secara statistik dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Fungsi tersebut menggambarkan hubungan antara dua variabel yaitu variabel terikat (Y) dengan variabel bebas (X) dimana (Sugiyono, 2015: 277):

Y = Kinerja Pegawai

$X_1$  = Stres Kerja

$X_2$  = Iklim Organisasi

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

e = Faktor gangguan

#### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian adalah dengan menggunakan uji t, yang dilakukan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas signifikan terhadap variabel terikat. Nilai t yang didapat disebut dengan  $t_{hitung}$ , yang selanjutnya

akan dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  dengan taraf signifikan 0,05. Apabila nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ , maka variabel bebas tersebut berhubungan signifikan terhadap variabel terikat.

Langkah perumusan hipotesis adalah sebagai berikut :

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka hipotesis adalah diterima.
- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka hipotesis adalah ditolak.
- Jika signifikan  $> 0,05$ , maka hipotesis adalah diterima.
- Jika signifikan  $< 0,05$ , maka hipotesis adalah ditolak

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validasi item, yaitu menguji validasi terhadap kualitas soal-soal pada kuisioner menggunakan program statistik SPSS dimana hasil output yang dihasilkan merupakan nilai koefisien korelasi. Nilai tersebut merupakan pengukuran yang menentukan valid atau tidaknya item soal dalam kuisioner penelitian.

Setelah diperoleh harga koefien korelasi *product moment* dari hasil perhitungan, kemudian harga  $r_{hitung}$  tersebut dibandingkan dengan harga  $r_{tabel}$  tabel *product moment*, dimana jika harga  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka dapat dikatakan valid. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas pada Instrumen Penelitian

Variabel	Item	Validitas	
		r	Ket
Stress Kerja (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,838	Valid
	X1.2	0,848	Valid
	X1.3	0,875	Valid
	X1.4	0,786	Valid
	X1.5	0,897	Valid
	X1.6	0,828	Valid
	X1.7	0,805	Valid
Iklim Organisasi (X <sub>2</sub> )	X2.1	0,777	Valid
	X2.2	0,884	Valid
	X2.3	0,846	Valid
	X2.4	0,794	Valid
	X2.5	0,809	Valid
	X2.6	0,773	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,675	Valid
	Y.2	0,708	Valid
	Y.3	0,719	Valid
	Y.4	0,493	Valid
	Y.5	0,548	Valid
	Y.6	0,704	Valid

Sumber : Data Primer Diolah (2019).

Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan yang ada pada faktor penelitian dapat dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai standar r untuk uji validitas (0,3).

Pengukuran terhadap reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien *Alpha Cronbach* ( $\alpha$ ). Dimana, biasanya reliabilitas suatu instrumen dapat diterima jika memiliki *Alpa Cronbach* minimal 0,6. Untuk lebih jelasnya mengenai nilai *Alpa Cronbach* dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Reliability
Stres Kerja (X <sub>1</sub> )	0,928	Reliabel
Iklim Organisasi (X <sub>2</sub> )	0,898	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,708	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah (2019)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas terhadap kuisioner yang disebarakan, diperoleh hasil bahwa seluruh faktor adalah reliabel karena memiliki *Alpha* lebih besar dari 0,6.

**Uji Normalitas**

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk mengetahuinya dilakukan dengan memperhatikan nilai *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dari hasil output SPSS berikut:

**Tabel 2.** Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.49473527
Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.054
	Negative	-.057
Kolmogorov-Smirnov Z		.491
Asymp. Sig. (2-tailed)		.969

Sumber : Data Primer Diolah (2019)

Nilai signifikan sebesar 0,969 menunjukkan bahwa data penelitian adalah normal.

**Uji Heterokedastisitas**

Uji heteroskedastisitas variabel independen adalah konstan untuk setiap nilai tertentu variabel independen (homokedastisitas). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan menggunakan uji korelasi *spearman rho* dengan ketentuan apabila nilai signifikan yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 maka faktor-



faktor penelitian dinyatakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Untuk lebih jelasnya hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji korelasi *spearman rho* dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 3.** Uji Heteroskedastisitas dengan Uji *Spearman Rho*

Variabel	Signifikan	Keterangan
Stres Kerja (X <sub>1</sub> )	0,973	Tidak ada gejala
Iklim Organisasi (X <sub>2</sub> )	0,809	Tidak ada gejala

Sumber: Data Diolah (2019)

Berdasarkan hasil uji tersebut, dapat diketahui bahwa kedua faktor memiliki nilai signifikan yang lebih besar dari 0,05 sehingga kedua faktor dinyatakan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

#### Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.** Uji Multikolinearitas

Faktor	Tolerance	Variance Inflation Factor
Stres Kerja (X <sub>1</sub> )	0,308	3,244
Iklim Organisasi (X <sub>2</sub> )	0,308	3,244

Sumber: Data Diolah (2019).

Berdasarkan tabel tersebut, tidak terdapat gejala multikolinearitas.

#### Uji Linearitas

Pengujian linearitas dilakukan dengan menggunakan *Test of liniarity* dengan taraf signifikan 0,05. Dua variabel di katakan mempunyai hubungan linier apabila signifikansi kurang dari 0,05. Adapun hasil uji linearitas adalah sebagai berikut.

**Tabel 5.** Uji Linearitas

Variabel Dependen	Variabel Independen	Sig.	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Stres Kerja (X <sub>1</sub> )	0,000	Berhubungan linear
	Iklim Organisasi (X <sub>2</sub> )	0,000	Berhubungan linear

Sumber : Data Diolah (2019)

Berdasarkan hasil uji tersebut, maka dapat dilihat bahwa faktor Stres Kerja (X<sub>1</sub>) dan Iklim Organisasi (X<sub>2</sub>) memiliki hubungan yang linear terhadap kinerja pegawai.

## PEMBAHASAN

Pembahasan penelitian adalah dengan melakukan analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis penelitian. Berdasarkan data hasil jawaban kuisioner, selanjutnya dianalisis menggunakan program SPSS sehingga dihasilkan output dengan deskripsi sebagai berikut:

**Tabel 6.** Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Faktor	Koefisien Beta	t <sub>hitung</sub>	Signifikan
Konstanta	5,801		
Stres Kerja (X <sub>1</sub> )	0,250	3,077	0,003
Iklim Organisasi (X <sub>2</sub> )	0,419	4,338	0,000
<i>Goodness Fit Model</i>		F <sub>hitung</sub> = 81,879 = df (0,05) = N - 1 - k (74 - 1 - 2) = df 73 = 3,126	
Uji Hipotesis	t <sub>tabel</sub> = df 73 (0,05)	= 1,994	

Sumber: Data Diolah (2019)

#### Pengujian *Goodness Fit Model*

Uji *goodness fits model* yang merupakan uji kelayakan model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah menggunakan uji F. Nilai F<sub>hitung</sub> yang dihasilkan adalah sebesar 81,879 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa faktor stres kerja (X<sub>1</sub>) dan Iklim Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditinjau berdasarkan nilai F<sub>hitung</sub> yang lebih besar dari nilai F<sub>tabel</sub> (81.879 > 3,126), dan nilai signifikan yang lebih rendah dari standar alpha (0,05). Berdasarkan hasil tersebut, maka uji *goodness fit* adalah terpenuhi sehingga model analisis menggunakan regresi linear berganda adalah layak.

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Secara matematis model fungsi regresi linear berganda dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = 5,801 + 0,250 \cdot X_1 + 0,419 \cdot X_2$$

Interpretasi persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 5,801 menunjukkan bahwa apabila faktor Stres Kerja (X<sub>1</sub>) dan Iklim Organisasi (X<sub>2</sub>) tidak mengalami perubahan dalam bentuk peningkatan maupun penurunan, maka tingkat Kinerja Pegawai berada pada tingkat 5,801%.

- b. Apabila terjadi peningkatan terhadap faktor Stres Kerja ( $X_1$ ) maka akan diikuti dengan peningkatan prosentase tingkat Kinerja Pegawai sebesar 25%.
- c. Apabila terjadi peningkatan terhadap faktor Iklim Organisasi ( $X_2$ ) maka akan diikuti dengan peningkatan prosentase tingkat Kinerja Pegawai sebesar 41,9%.

### Pengujian Hipotesis

Tingkat pengaruh yang diberikan masing-masing faktor bebas terhadap faktor terikat adalah sebagai berikut:

1. Faktor Stres Kerja ( $X_1$ ), memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,077 dan tingkat signifikan sebesar 0,003. Hal tersebut menunjukkan bahwa Stres Kerja ( $X_1$ ) “berpengaruh signifikan terhadap faktor Kinerja Pegawai (Y).” Hal tersebut berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $3,077 > 1,994$ ) dan besarnya nilai signifikan yang lebih kecil dari taraf signifikan ( $0,003 < 0,05$ ). Berdasarkan hal tersebut, maka hasil uji hipotesis pertama ( $H_1$ ) yang menyatakan bahwa: Diduga stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bandarmasih Kota Banjarmasin adalah **Diterima**.
2. Faktor Iklim Organisasi ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,338 dan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa faktor Iklim Organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap faktor Kinerja Pegawai (Y). Pembuktian dari pernyataan tersebut adalah berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $4,338 > 1,994$ ) dan besarnya nilai signifikan yang lebih kecil dari taraf signifikan ( $0,000 < 0,05$ ). Berdasarkan hal tersebut, maka hasil uji hipotesis kedua ( $H_2$ ) yang menyatakan bahwa: Diduga iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bandarmasih Kota Banjarmasin adalah **Diterima**.

### Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis dan uji hipotesis penelitian, menunjukkan bahwa faktor stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bandarmasih Kota Banjarmasin. Hal ini menggambarkan bahwa peningkatan terhadap stres kerja pegawai secara langsung berdampak

pada kinerja pegawai. Pengaruh yang ditunjukkan pada uji hipotesis adalah positif, yang menggambarkan bahwa peningkatan stres kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bandarmasih Kota Banjarmasin adalah pada peningkatan stres kerja yang wajar.

Hasil penelitian ini sejalan teori Handoko (2014) yang mengemukakan bahwa berdasarkan *model stres-pestasi kerja* yang menunjukkan hubungan antara stres dan prestasi kerja. Bila tidak ada stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan prestasi kerja cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stres, prestasi kerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumberdaya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. Stres kerja adalah suatu rangsangan sehat untuk mendorong para karyawan agar memberikan tanggapan terhadap tantangan-tantangan pekerjaan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Nugroho (2017), Astianto (2014), dan Sutarya (2018) mengemukakan bukti empiris bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian-penelitian tersebut mengemukakan akibat adanya stres kerja tersebut yaitu orang menjadi nervous, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berpikir dan kondisi fisik individu.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut, maka dapat diambil suatu gambaran yang jelas bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bandarmasih Kota Banjarmasin, maka pimpinan perusahaan perlu mempertimbangkan pengambilan keputusan dalam pengelolaan kerja pegawai agar terbentuk suatu penekanan-penekanan kondisi kerja dengan tujuan untuk mencapai target pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab pegawai yang bersangkutan, atau dengan kata lain adalah meningkatkan stres kerja pegawai pada tingkat tertentu sesuai dengan kemampuan dan kapasitas pegawai.

### Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis dan uji hipotesis penelitian, faktor iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ‘Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bandarmasih Kota Banjarmasin’. Hal ini menggambarkan bahwa peningkatan terhadap iklim organisasi secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Prawirosentono (2012), Mathis dan Jackson (2011), dan Mangkunegara (2013) yang mengemukakan bahwa: “faktor dari luar dirinya (eksternal) yang menjadi penyebab menurunnya kinerja adalah kondisi lingkungan tempat pegawai bekerja, seperti iklim organisasi, dimana hal ini meliputi hubungan kerja antar pegawai, kepemimpinan, pembagian kerja serta pendistribusian tugas, tanggung jawab, dan wewenang bagi pegawai dalam bekerja”.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Sutarya (2018) mengemukakan bukti empiris bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Iklim organisasi yang baik dan kondusif akan berdampak secara langsung terhadap kemampuan karyawan dalam menjalankan aktivitas kerjanya, sehingga kinerja dapat dicapai oleh karyawan dengan menggunakan kemampuan dan sumber daya yang dimilikinya.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut, maka dapat diambil suatu gambaran yang jelas bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bandarmasih Kota Banjarmasin, maka pihak manajemen perusahaan perlu menciptakan suatu iklim organisasi yang baik, dengan tujuan agar pegawai dapat bekerja dengan penuh semangat dan dedikasi yang tinggi. Iklim organisasi dengan kejelasan tugas dan tanggung jawab akan memberikan kemudahan bagi pegawai dalam konsentrasi pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaannya.

### **Implikasi hasil penelitian**

Peningkatan kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bandarmasih Kota Banjarmasin ditinjau berdasarkan stres kerja perlu dipertimbangkan, yaitu dengan meninjau tren peningkatan kinerja pegawai. Peningkatan stres yang dialami oleh pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai secara maksimal dan dikelola agar tidak terjadi kondisi stres yang berlebihan, yang justru akan menurunkan kinerja pegawai. Adapun pengelolaan stres kerja pegawai dapat dilakukan oleh atasan atau manajer, pegawai itu sendiri, atau kerjasama antara atasan dan pegawai.

Manajer atau pimpinan harus mempertimbangkan pengaturan penyelesaian pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai sesuai dengan kapasitas pegawai dan keadaan yang logis, yaitu tidak memberikan tugas mendadak sehingga pegawai dapat menyesuaikan

dengan pekerjaan yang sedang ditangani. Pegawai dapat mengatur kenyamanan diri dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan baik. Selain itu pegawai juga harus bekerja secara aktif sesuai dengan pedoman pelaksanaan pekerjaan yang telah ditetapkan. Manajer dan para pegawai bersama-sama menciptakan lingkungan tempat kerja yang nyaman, harmonis dan terjaga dengan baik, sehingga terbentuk suatu sistem sesuai dengan fungsi pekerjaan yang diperlukan, dan menyamakan persepsi antara perusahaan, manajer dan pegawai dalam menjalankan visi dan misi perusahaan.

Peningkatan kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bandarmasih Kota Banjarmasin ditinjau berdasarkan iklim organisasi adalah dengan meninjau dan mempertimbangkan kondisi lingkungan kerja yang mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai. Pegawai yang memiliki tugas dan tanggung jawab dalam pelaksanaan pelayanan masyarakat memerlukan kejelasan fungsi dan bagian yang ditangani secara spesifik sehingga tidak terjadi ketidakjelasan prosedur pelayanan. Berdasarkan hal tersebut maka PDAM Bandarmasih Kota Banjarmasin harus memiliki struktur organisasi yang jelas dalam pembagian tugas dan tanggung jawab pada masing-masing bagian dalam organisasi, khususnya di uni pelayanan. Perusahaan harus dapat memberikan perhatian kepada pegawai dalam menjalankan pekerjaan, dan memberikan penghargaan bagi pegawai yang bekerja dengan baik. Dalam pengambilan keputusan atasan melibatkan pegawai agar dapat dipahami keputusan yang diambil, serta memberikan kesempatan yang sama dalam peningkatan karir kerja pegawai.

### **Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan penelitian ini adalah tidak mengemukakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dari aspek internal maupun eksternal secara menyeluruh, namun hanya membatasi pada fokus pembahasan permasalahan tentang stres kerja untuk aspek internal, dan iklim organisasi untuk aspek eksternal. Hal ini disesuaikan dengan kondisi permasalahan yang terjadi pada obyek penelitian yaitu Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bandarmasih Kota Banjarmasin.

## SIMPULAN DAN SARAN

### simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka kesimpulan penelitian adalah sebagai berikut.

1. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bandarmasih Kota Banjarmasin. "Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan faktor eksternal yang meliputi tugas (task), organisasi kerja, dan lingkungan kerja, serta faktor internal yang terdiri dari motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, jadwal bekerja, tekanan atau desakan waktu, atasan yang memberikan tugas sesuai target dengan waktu yang terbatas, dan konflik peran dengan atasannya, secara langsung akan berdampak pada peningkatan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, efektivitas kerja pegawai, pengawasan dan interpersonal impact pegawai."
2. Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bandarmasih Kota Banjarmasin. "Hal ini menunjukkan bahwa struktur organisasi di lingkungan kerja, tanggung jawab pegawai, perhatian yang diberikan atasan, penghargaan terhadap hasil kerja pegawai, praktek pengambilan keputusan, dan persaingan kerja antar pegawai, secara langsung akan berdampak pada peningkatan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, efektivitas kerja pegawai, pengawasan, dan interpersonal impact pegawai."

### Saran

Adapun saran penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bandarmasih Kota Banjarmasin Diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya, yaitu dengan bekerja sesuai kualitas pekerjaan yang dihasilkan, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas biaya, pengawasan dan kerjasama yang baik dengan rekan kerja.
2. Bagi pimpinan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bandarmasih Kota Banjarmasin Diharapkan dapat memberikan dukungan yang tepat kepada para pegawai agar dapat

meningkatkan kinerjanya, yaitu dengan pengelolaan stres kerja pada pegawai, dan memelihara iklim organisasi yang baik.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan dapat mengembangkan penelitian berdasarkan variabel-variabel yang sudah diteliti maupun yang belum diteliti, dengan menggunakan model analisis yang lebih luas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alamhudi, Firdaus. 2017. *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Sinar Laut Bandar Lampung*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian*, Jakarta, Rineka Cipta.
- Astianto, Anggit. 2014. *Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Surabaya*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol. 3 No. 7. hal.321-334.
- Dharma, Agus. 2008. *Perencanaan Pelatihan*, Jakarta : Pusdiklat Pegawai Depdikbud.
- Gibson, Ivancevich. 2013. *Penilaian Kinerja*. Jakarta: Erlangga.
- Gomes, Faustino Cardosi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Handoko, T. Hani, 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Liberty, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Toko Gunung Agung, Jakarta.
- Istijanto. 2015. *Riset Sumber Daya Manusia, Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan*, Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Salemba Empat. Edisi Kedua. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2013. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. PT Refika Aditama. Bandung.

- Nugroho, Rico, Bambang Swasto Sunuharjo, dan Ika Ruhana. 2017. *Pengaruh Iklim Organisasi BPS dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Kediri)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 45 No.1 April 2017| di akses dari [administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id](http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id)
- Panggabean, Mutiara S. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, Suryadi. 2012. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPF E.
- Rivai, Veithzal. 2015. *Performance Appraisal*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Ruky, A.S. 2011. *Sistem Manajemen Kinerja : Performance Management System, Panduan Praktis untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sadili, Samsudin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Pustaka Setia.
- Santoso, Singgih. 2012. *Analisis SPSS pada Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. Elex Media Komput indo.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, Yogyakarta : Bagian Penerbitan SHE YKPN.
- Stringer, Robert. 2002. *Leadership and Organizational Climate : The Cloud Chamber Effect*. (Terjemahan) Upper Saddle River, NJ : Prentice Hal
- Sugiyono, 2015. *Statistik untuk Penelitian*. Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Sutarya, Ameilya Rindang. 2018. *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Weaving Di Pt. Adetex Kabupaten Bandung*. Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.
- Sutrisno, E. 2011. *Komunikasi Dalam Organisasi*. Jakarta: Kencana
- Syarif. Rusli, 2009. *Teknik Manajemen Latihan dan Pembinaan*, Bandung : Angkasa.