PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA PEGAWAI PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KABUPATEN SIDOARJO

by Arif Hidayat

Submission date: 04-Dec-2019 11:18PM (UTC-0600)
Submission ID: 1227494652
File name: BU_BELLA_2_OK.pdf (422.98K)
Word count: 7528
Character count: 50178

Dinamika Administrasi

Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen

Volume 1 Nomor 1. Oktober 2018

Dinamika Administrasi ; Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen (DJAM) merupakan jurnal imiah yang menerbitkan artikel orisinil mengenai ilmu pengetahuan, penelitian atau penelitian terapan dan perkembangan lainnya di bidang Ilmu Administrasi Publik, Kebijakan Publik, Administrasi Pembangunan, Ilmu Administrasi Bisnis, Ilmu Komunikasi, dan rumpun Keilmuan Manajemen. DJAM diterbitkan secara berkala dua kali dalam setahun (Oktober dan April). Target pembaca utamanya adalah peneliti, akademisi, mahasiswa, praktisi dan kalangan lainnya yang tertarik dengan isu Administrasi dan Manajemen

EDITOR IN CHIEF

Antonius Galih Prasetyo
(Lembaga Administrasi Negara)

EDITORIAL BOARD

Sarpan
(Universitas Wijaya Putera Surabaya)

Rangga Restu Prayogo
(Universitas Negeri Medan)

Alizar Isna
(Universitas Jenderal Soedirman)

Vincentia Ananda
(Unika Soegijapranata)

Ertien Rining Nawangsari
(UPN "Veteran" Jawa Timur)

David Laiyan
(Universitas Musamus Merauke)

Rima Ranintya Yusuf
(STIA LAN Jakarta)

DAFTAR ISI

Dinamika Administrasi Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen
Volume 1 Nomor 1. Oktober 2018

POTENSI PEMBANGUNAN INDUSTRI PARIWISATA BERBASIS MASYARAKAT DI JAWA TIMUR. SEBUAH STUDI TENTANG SOCIAL CAPITAL SEBAGAI SUSTAINABLE RESOURCES
Arimurti Kriswibowo.....1

PEMANFAATAN LAPORAN AKUNTANSI PADA UMKM GUNA MENINGKATKAN PENDAPATAN UMKM DI JAWA TIMUR
Riko Setya Wijaya..... 15

PENGARUH EARNING PER SHARE DAN PRICE EARNING RATIO TERHADAP RETURN SAHAM PADA PERUSAHAAN INDUSTRI WOOD AND LUMBER YANG GO PUBLIC DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2005-2007
Ahmad Gamal.....27

ANALISIS BEBERAPA FAKTOR YANG MEMPENGARUHI IMPOR BERAS DI INDONESIA
Cholid Fadil 41

PENANAMAN INTERNAL BRANDING DALAM MEMBANGUN BRAND COMMITMENT
Siti Ning Faridah dan Nurul Azizah..... 56

THE INTERNET ADDICTION: CHALLANGES TIO CONFLICT SETTLEMENT IN FAMILY COMMUNICATION
Roziana Febrianita dan Kusnarto.....70

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA PEGAWAI PDAM KAB.SIDOARJO
Rina Indra Sabella.....80

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA PEGAWAI PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KABUPATEN SIDOARJO

Rina Indra Sabella
[1] Program Studi Manajemen, STIE YAPAN Surabaya
[1]Jalan Raya Rungkut Madya, Surabaya, 60293
e-mail: rina.stieyapan@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi, stres kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sidoarjo.Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sidoarjo, dengan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 85 orang. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Structural Equation Modeling (SEM). Dari hasil kajian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sidoarjo. Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sidoarjo. Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sidoarjo. Stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sidoarjo terbukti kebenarannya atau diterima. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sidoarjo. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sidoarjo.

Kata Kunci: Iklim organisasi, tingkat stress, kinerja, motivasi kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia atau dalam organisasi pemerintah disebut pegawai, namun karena dalam diri mereka sewaktu-waktu muncul sifat dan watak pribadinya yang sering berlawanan dengan apa yang diharapkan organisasi. Anggota organisasi karena watak dan tabiatnya, dapat menjadi perusak, penghalang utama, penyebab pemborosan dan keefektifan dengan derajat yang rendah, bila watak dan sifatnya tidak diarahkan dan dibina sesuai dengan perilaku yang menunjang.

Dalam mengelola sumberdaya manusia yang dimilikinya, perusahaan dihadapkan pada dua macam tantangan yang akan selalu muncul selama organisasi melakukan aktifitasnya. Pertama adalah tantangan yang berasal dari luar organisasi (tantangan eksternal). Tantangan yang kedua adalah tantangan yang berasal dari dalam organisasi itu sendiri (tantangan internal). Pernyataan ini didukung oleh Simamora (2012:75) yang menyatakan bahwa berbagai kondisi lingkungan, internal dan eksternal, yang berubah dapat mempengaruhi keseluruhan aktivitas organisasi.

Simamora (2012:77-81) menyatakan bahwa lingkungan eksternal antara lain terdiri dari: lingkungan ekonomi, sosial, hukum, geografis, budaya, teknologi, demografis dan pasar tenaga kerja. Sedangkan lingkungan internal antara lain termasuk tujuan organisasi, sumberdaya organisasi, iklim organisasi dan struktur organisasi. Menurut Robbins (2012:549), hampir setiap organisasi harus melakukan penyesuaian terhadap lingkungan budaya yang beragam. Berbagai kebijakan dan praktik sumberdaya manusia harus berubah untuk merefleksikan kebutuhan tenaga kerja yang sudah tua (aging labour force). Maka dari itu, banyak perusahaan harus mengeluarkan biaya pelatihan dalam jumlah yang besar untuk meningkatkan kemampuan karyawannya dalam membaca, matematika, komputer dan keterampilan lainnya.

Pengelolaan sumber daya manusia yang menjadi tugas manajemen untuk setiap organisasi, yang pada intinya suatu lembaga atau organisasi berusaha untuk mengarahkan pegawai ke arah perilaku yang sesuai dengan prosedur organisasi agar tujuan peningkatan kinerja organisasi dapat tercapai. Banyak faktor baik lingkungan sosial, dan individu personal yang turut mempengaruhi pelaksanaan pengelolaan sumber daya manusia yang harus diperhatikan manajemen. Salah satu faktor tersebut adalah analisis kinerja organisasi. Dalam kondisi dan organisasi apapun, analisis tentang pentingnya kinerja pegawai sangat penting dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Oleh karena kinerja pegawai memiliki peran yang penting dan strategis dalam mendukung pencapaian visi dan misi Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sidoarjo, maka kinerja pegawai perlu selalu mendapat perhatian yang seksama dari pihak pimpinan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sidoarjo secara berkesinambungan. Pemahaman terhadap faktor-faktor penentu kinerja pegawai merupakan hal yang perlu diketahui oleh pimpinan, sehingga melalui informasi tersebut upaya-upaya peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan secara terarah.

Kinerja individu memberikan kontribusi pada kinerja kelompok yang selanjutnya memberikan kontribusi pada kinerja organisasi. Kinerja yang berbeda antara individu pegawai yang satu dengan yang lainnya secara garis besar dipengaruhi oleh beberapa faktor individu dan faktor situasi (As'ad, 2012:47). Kriswibowo, Harsanto dan Kurniasih (2017) berpendapat bahwa kinerja adalah output atau hasil dari sebuah kerja baik organisasi maupun individu. Faktor yang berpengaruh dalam kinerja menurut Kriswibowo, Harsanto dan Kurniasih salah satunya adalah motivasi kerja. Faktor individu

yang dimaksudkan antara lain adalah kemampuan fisik, motivasi, dan stress kerja. Faktor situasi antara lain adalah iklim organisasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan yang ada dalam organisasi tersebut. Tidak berbeda dengan pendapat As'ad, Mathis dan Jackson (2012:79) menyatakan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu, diantaranya adalah: kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan antara mereka dengan organisasi. Kinerja suatu organisasi tergantung pada kinerja individu (sumberdaya manusia) di dalamnya. Dengan demikian, kegagalan organisasi dalam mengelola sumberdaya manusianya dapat berakibat pada kegagalan organisasi untuk mencapai tujuannya.

Setiap organisasi memiliki cara yang berbeda dalam menjalankan aktivitasnya. Setiap organisasi merefleksikan sejarah perjuangan internal dan eksternalnya, bermacam orang yang tertarik pada organisasi tersebut, proses kerja dan tatanan fisiknya, model komunikasi, serta kewenangan dalam sistim yang ada. Berbagai variabel tersebut berinteraksi untuk membentuk suatu kepribadian atau karakter organisasi yang dikenal dengan istilah iklim organisasi. Iklim organisasi ini merupakan lingkungan internal dimana anggota organisasi menjalankan fungsinya Organisasi tertentu memiliki iklim yang berbeda dengan organisasi lainnya. Pada organisasi yang berbeda sifatnya, misalnya organisasi publik dengan organisasi bisnis, iklim organisasi masing-masing mungkin berbeda. Iklim organisasi tersebut antara lain meliputi besarnya tugas dan tanggung jawab (job description), koordinasi, kelompok kerja, penghargaan, standar kerja dan kejelasan organisasi.

Iklim organisasi merupakan lingkungan internal organisasi yang mempengaruhi berbagai praktek dan kebijakan sumberdaya manusia yang diterima dan dipersepsikan oleh anggota organisasi serta mempengaruhi motivasi dan perilakunya. Iklim tersebut mempengaruhi setiap individu yang bekerja di dalamnya. Dengan demikian, iklim tersebut mempengaruhi setiap individu yang bekerja di dalamnya. Persepsi karyawan tentang organisasinya tersebut dapat diukur. Simamora (2012:81) menyatakan bahwa iklim organisasi yang tidak kondusif bagi sumberdaya manusianya dapat menimbulkan stres kerja. Seorang pegawai yang mendapatkan beban pekerjaan berlebihan dibandingkan kemampuannya dapat mengalami stres ketika melakukan aktivitas kerja.

Stres kerja pada pegawai akan berdampak negatif, baik pada organisasi maupun pada pegawai yang bersangkutan. Dampak negatif yang dapat dialami oleh suatu organisasi akibat stres kerja yang dialami pegawai antara lain, turunnya kinerja organisasi, tingginya tingkat absensi dan tingginya tingkat kecelakaan kerja. Sedangkan bagi pegawai stres kerja yang dialaminya akan berpengaruh terhadap perilaku kerjanya yang terlihat dari turunnya semangat dan gairah kerja serta motivasi kerja, yang pada akhirnya akan menurunkan prestasi kerja/ kinerja pegawai yang sedang mengalami stres kerja.

Iklim suatu organisasi yang merupakan persepsi dari karyawan tentang segala aspek lingkungan kerjanya juga mempengaruhi motivasi dan perilaku kerja karyawan. Motivasi sebagai dorongan (driving force) yang timbul pada diri individu dapat berupa motivasi internal maupun motivasi eksternal untuk melakukan aktivitas atau berperilaku kerja yang lebih tinggi atau lebih baik demi pencapaiaan tujuan individu dan organisasi (Robbins, 2012:198). Out come atau hasil keluaran dari motivasi kerja pegawai adalah berupa prestasi kerja/kinerja individu. Semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang ada pada diri pegawai, maka akan semakin tinggi pula kinerjanya. Demikian juga semakin tinggi motivasi yang dilakukan oleh berbagai pihak di luar diri pegawai tersebut atau oleh atasan (eksternal) maka akan semakin tinggi pula kinerjanya. Dengan demikian, hubungan antara motivasi kerja dengan prestasi/kinerja pegawai adalah searah (positif).

Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya, dan organisasi di mana ia bekcrja. Seseorang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Bila sekelompok karyawan dan atasannya mempunyai kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja perusahaan yang baik pula.

TINJAUAN PUSTAKA

Stress Kerja

Definisi stimulus dari stress adalah kekuatan atau perangsang yang menekan individu sehingga menimbulkan suatu tanggapan (*response*) terhadap ketegangan (*strain*), dimana ketegangan tersebut dalam pengertian fisik mengalami perubahan bentuk. Jika dipandang dari definisi tanggapan, stress adalah tanggapan fifioligis atau psikologis dari seseorang terhadap tekanan lingkungannya, dimana penekannya (*stressor*) berupa peristiwa atau situasi eksternal yang dapat membahayakan. Dari kedua definisi

tersebut diatas maka muncullah definisi ketiga dimana merupakan pendekatan gabungan stimulus-fisiologis, yaitu stress adalah konsekuensi dari pengaruh timbal-balik (interaksi) antara rangsangan lingkungan dan tanggapan individu. Atau dengan kata lain stres adalah akibat dari interaksi khusus antara keadaan rangsangan dalam dalam lingkungan dan kecenderungan orang memberi tanggapan dengan cara tertentu.

Ada beberapa alasan mengapa masalah stres yang berkaitan dengan organisasi perlu diangkat ke permukaan pada saat ini (Nimran, 2012:79-80). Di antaranya adalah:

1. Masalah stres adalah masalah yang akhir-akhir ini hangat dibicarakan, dan posisinya sangat penting dalam kaitannya dengan produktifitas kerja pegawai.
2. Selain dipengaruhi oleh faktor-faktor yang bersumber dari luar organisasi, stres juga banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam organisasi. Oleh karenanya perlu disadari dan dipahami keberadaannya.
3. Pemahaman akan sumber-sumber stres yang disertai dengan pemahaman terhadap cara-cara mengatasinya, adalah penting sekali bagi pegawai dan siapa saja yang terlibat dalam organisasi demi kelangsungan organisasi yang sehat dan efektif.
4. Banyak di antara kita yang hampir pasti merupakan bagian dari satu atau beberapa organisasi, baik sebagai atasan maupun sebagai bawahan, pernah mengalami stres meskipun dalam taraf yang amat rendah.
5. Dalam zaman kemajuan di segala bidang seperti sekarang ini manusia semakin sibuk. Di situ pihak peralatan kerja yang semakin modern, canggih serta efisien, dan dilain pihak beban kerja di satuan-satuan organisasi juga semakin bertambah. Keadaan ini tentu saja akan menuntut energi pegawai yang lebih besar dari yang sudah-sudah. Sebagai akibatnya, pengalaman-pengalaman yang disebut stres dalam taraf yang cukup tinggi menjadi semakin terasa. Masalah-masalah tentang stres kerja pada dasarnya sering dikaitkan dengan pengertian stres yang terjadi di lingkungan pekerjaan, yaitu dalam proses interaksi antara seorang pegawai dengan aspek-aspek pekerjaannya. Di dalam membicarakan stres kerja ini perlu terlebih dahulu mengerti pengertian stres secara umum.

Berbeda dengan pakar di atas, Landy (dalam Margiati, 2012:71) memahaminya sebagai ketidak seimbangan keinginan dan kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya. Robbins memberikan definisi stres

sebagai suatu kondisi dinamis di mana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan (Robbins dafam Dwiyanti, 2001:75).

Gibson et al (dalam Yulianti, 2010:9) mengemukakan bahwa stress kerja dikonseptualisasi dari beberapa titik pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respon dan stres sebagai stimulus-respon. Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitik beratkan pada lingkungan. Definisi stimulus memandang stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stresor. Pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Pendekatan stimulus-respon mendefinisikan stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Stres dipandang tidak sekedar sebuah stimulus atau respon, melainkan stres merupakan hasil interaksi unik antara kondisi stimulus lingkungan dan kecenderungan individu untuk memberikan tanggapan.

Luthans (dalam Yulianti, 2010:10) mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang, Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda. Masalah stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan. Akibat adanya stres kerja tersebut yaitu orang menjadi nervous, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berfikir dan kondisi fisik individu. Selain itu, sebagai hasil dari adanya stres kerja pegawai mengalami beberapa gejala stres yang dapat mengancam dan mengganggu pelaksanaan kerja mereka, seperti : mudah marah dan agresi, tidak dapat rileks, emosi yang tidak stabil, sikap tidak mau bekerja sama, perasaan tidak mampu terlibat, dan kesulitan dalam masalah tidur.

Dari beberapa pengertian tentang stress, secara garis besar dapat disimpulkan bahwa stress merupakan suatu respon individu terhadap kondisi lingkungan eksternal yang berupa peluang, kendala (*contraints*), atau tuntutan (*demands*), yang menghasilkan

respon psikologis dan respon fisiologis, sehingga bisa berakibat pada penyimpangan fungsi normal atau pencapaian terhadap sesuatu yang sangat diinginkan dan hasilnya dipresepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Stress sebenarnya dapat dilihat dari dua sisi yaitu sisi positif dan sisi negatif. Stress yang dikondisikan sebagai sesuatu yang negatif disebut dengan *distress*, sedangkan stress yang memberikan dampak positif disebut *eustress* (Murtiningrum, 2006).

Stress dipandang positif karena dengan adanya stress seorang karyawan bisa bekerja dengan lebih baik demi mencapai apa yang diinginkannya, misalnya seorang karyawan yang ingin naik jabatan menjadi manajer, maka ia akan dihadapkan pada beban pekerjaan yang memiliki tingkat stress yang lebih tinggi. Apabila seorang karyawan memandang stress dari sisi negatif akan menimbulkan dampak yang negatif pula. Stress dapat memiliki dampak yang sangat negatif pada perilaku organisasi dan kesehatan seorang individu. Selain itu, stress tingkat menengah dapat memacu karyawan untuk bekerja dengan lebih lama, lebih keras, dan lebih baik. Di sisi lain, stress dengan level lebih rendah membuat karyawan tidak terpacu dan memiliki produktivitas yang rendah, dan stress dengan level lebih tinggi menyebabkan karyawan tidak memiliki kemampuan berprestasi dalam peningkatan kemampuan produksi dan mengelola stress itu sendiri (Anthony et.al., dalam Anik Widiyanti, 2007).

Dari beberapa uraian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa terjadinya stres kerja adalah dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan. Adanya beberapa atribut tertentu dapat mempengaruhi daya tahan stres seorang karyawan.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda satu dengan yang lainnya. Perbedaan ini terjadi karena setiap anggota suatu organisasi secara biologis maupun psikologis adalah unik, dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula (Suprihanto dkk, 2003:41). Para karyawan yang memiliki motivasi bersedia menggunakan berbagai upaya (intensitas) nya pada tingkat tertentu untuk waktu tertentu demi mencapai tujuan (*goal*) tertentu. Bahkan ketika orang-orang memiliki tujuan yang jelas, keterampilan yang tepat,

dan limngkungan kerja yang mendukung, mereka harus memiliki motivasi yang cukup untuk mencapai tujuan pekerjaannya (McShane dan Von Glinow (2012:140)

Untuk mempermudah pemahaman tentang motivasi kerja, dikemukakan pengertian motif, motivasi dan motivasi kerja. Sperling (dalam Mangkunegara, 2012:93) mengemukakan bahwa motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dan dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif. Stanton (dalam Mangkunegara, 2012:93) mendifinisikan bahwa motif adalah kebutuhan yang distimulasi dan berorientasi pada tujuan individu dalam mencapai rasa puas. Motivasi didifinisikan oleh Stanford, (dalam Mangkunegara, 2012:93) sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Menurut Kinicki dan Kreitner (2006:149), kata motivasi diambil dari kata dalam bahasa latin *movere* yang berarti *to move*. Dalam konteks yang ada kini, motivasi menggambarkan "proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan, dan persistensi terhadap tindakan secara sukarela yang mengarah pada tujuan" (Champoux, 2006:150).

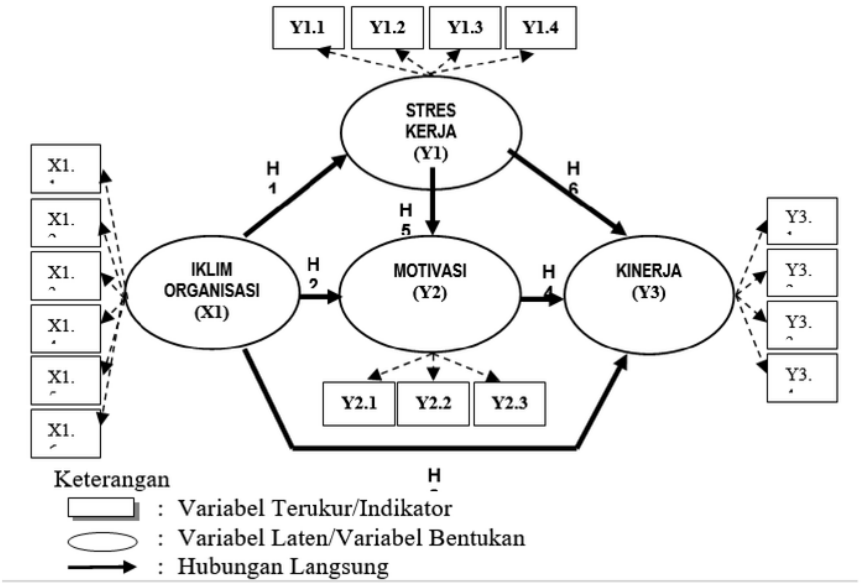
Kinerja

Mathis dan Jackson (2012:78) menyatakan bahwa pada dasarnya kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh tenaga kerja (pegawai). Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi pada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Mier (dalam As'ad, 2012:47) sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler dan Poter menyatakan bahwa kinerja adalah "*succesful role achievement*" atau prestasi peran yang berhasil, yang diperoleh seseorang berdasarkan perbuatannya (As'ad, 2012:46-47). Dari batasan tersebut As'ad menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Suprihanto (dalam Srimulyo, 2012:33) mengatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja seorang tenaga kerja pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang tenaga kerja selama periode tententu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Menurut

Vroom (dalam As'ad 2012 :48), tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut "*level of performance*" atau derajat kinerja. Biasanya orang yang derajat kinerjanya tinggi dianggap sebagai orang yang produktif.. Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Walaupun demikian, pelaksanaan kinerja yang obyektif bukanlah tugas yang sederhana. Penilaian harus menghindari subyektivitas atau "*like and dislike*" dan penilai, agar obyektivitas penilaian dapat terjaga. Kegiatan penilaian ini penting, karena dapat digunakan untuk memperbaiki berbagai keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para tenaga kerja tentang kinerja mereka.

Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tinjauan pustaka pada dua bab sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1: Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sidoarjo.

Hipotesis 2: Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sidoarjo.

Hipotesis 3: Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sidoarjo.

Hipotesis 4: Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sidoarjo.

Hipotesis 5: Stres kerja pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sidoarjo berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sidoarjo.

Hipotesis 6: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sidoarjo.

METODE PENELITIAN

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2001:57). Penentuan populasi berbeda dengan penentuan unit analisis, meskipun keduanya berkaitan dengan unit data yang dianalisis. Penelitian mengenai kinerja dapat menggunakan unit analisis pada tingkat individual, kelompok, atau tingkat organisasional. (Indriantoro dan Supomo, 2012:115). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sidoarjo. Teknik pengambilan sampel dari penelitian ini adalah teknik purposive sampling. *Purposive sampling* adalah cara pengambilan sampel yang didasarkan pada pertimbangan tertentu, terutama pertimbangan yang diberikan oleh sekelompok pakar atau expert. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah berdasarkan pedoman pengukuran sampel menurut (Ghozali, 2011), antara lain :

1. Lima sampai sepuluh (5-10) Dikali skala terbesar dari indikator (kausal) formatif (catatan skala untuk konstruk yang didesain dengan refleksi indikator dapat diabaikan).
2. Lima sampai sepuluh (5-10) dikali jumlah terbesar structural path yang diarahkan pada konstruk tertentu dalam model structural.

Mengacu pada pedoman sampel menurut *(Ghozali 2011)* maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 85 orang dimana mengacu pada jumlah indikator dikali 5 yakni (17X5) = 85 Orang.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. lklim Organisasi (X1) merupakan suasana atau lingkungan kerja yang berlaku di organisasi yang merupakan sifat atau karakteristik dan lingkungan kerja tersebut. Pengukuran terhadap lklim Organisasi dilakukan melalui persepsi para pegawai

Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sidoarjo. Indikator-indikator pengukur variabel lklim Organisasi ini terdiri dari:

a. Tanggung Jawab (X1.1)

   Merupakan tanggapan pegawai tentang bagaimana menjalankan tugas-tugas pokok dan tambahan yang harus melaksanakan setiap hari kerjanya.

b. Koordinasi (X1.2)

   Merupakan tanggapan pegawai terhadap penataan hubungan kerja antar tenaga kerja, antar bagian dan antara tenaga kerja dengan atasan/bawahan.

c. Kelompok Kerja (X1.3)

   Merupakan tanggapan pegawai terhadap kebersamaan dalam pelaksanaan kerja yang datang dan atasannya dan para teman kerjanya.

d. Penghargaan (X1.4)

   Merupakan tanggapan pegawai terhadap sikap/respon atasan mereka atas keberhasilan dan kemampuan kerja pegawai.

e. Standar Kerja (X1.5)

   Merupakan tanggapan pegawai terhadap besarnya tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan organisasi dibandingkan dengan kemampuan kerja pegawai serta sangsi dan toleransi terhadap penyimpangan hasil kerja pegawai.

f. Kejelasan Organisasi (X1.6)

   Merupakan tanggapan pegawai terhadap rencana kerja organisasi, tujuan organisasi dan kesempatan tenaga kerja untuk berkembang.

Pengukuran terhadap indikator-indikator dan variabel eksogen Iklim Organisasi dilakukan melalui kuesioner dengan menggunakan 5 (lima) opsi jawaban berdasarkan skala Likert. Untuk jawaban (a). nilai 5, (b). nilai 4, (C). nlai 3, (d). nilai 2 dan (e).nilai 1

2. Stres Kerja (Y1) merupakan suatu keadaan/kondisi pegawai yang mengalami ketengangan karena adanya kondisi/situasi yang mempengaruhi dirinya. Indikator–indikator sebagai pengukur variabel stres kerja pegawai ini terdiri dari:

   a. Konflik Kerja (Y1.1)

      Konflik kerja adalah ketidaksetujuan antara dua atau lebih pegawai sebagai anggota organisasi atau kelompok-kelompok dalam organisasi. Konflik kerja juga merupakan kondisi yang dipersepsikan ada diantara berbagai pihak atau lebih merasakan adanya ketidaksesuaian tujuan dan peluang untuk mencampuri usaha pencapaian tujuan pihak lain (adanya perbedaan persepsi).

   b. Beban Kerja (Y1.2)

Beban kerja adalah keadaan di mana pegawai dihadapkan pada hanyak pekerjaan yang harus dikerjakan dan tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan beban pekejaan. Pegawai merasa tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut karena standar pekerjaan yang terlalu tinggi.

c. Waktu Kerja (Y1.3)

Pegawai dituntut untuk segera menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Dalam melakukan pekerjaannya pegawai merasa dikejar oleh waktu.

d. Karakteristik Tugas (Y1.4):

Karakteristik tugas adalah berbagai atribut yang melekat pada tugas-tugas pegawai.

3. Motivasi kerja (Y2) merupakan kekuatan atau dorongan yang menyebabkan orang berperilaku dengan cara tertentu dan melebihi sebelumnya. Indikator-indikator variabel motivasi kerja ini terdiri dari:

a. Faktor finansial (Y2.1), yaitu sesuatu yang dapat diukur dengan nilai uang.
b. Faktor non-finansial (Y2.2), yaitu sesuatu yang mendorong seseorang yang berupa non keuangan.
c. Faktor harapan (Y2.3), yaitu merupakan sesuatu yang diinginkan oleh tenaga kerja dari bidang pekerjanya.

4. Kinerja Pegawai (Y3) merupakan hasil kerja pegawai dalam waktu/periode tertentu. Indikator-indikator variabel kinerja pegawai terdiri dari:

a. Efektivitas dan Efisiensi (Y3.1).

Bila suatu tujuan tertentu dapat dicapai sesuai dengan yang telah ditetapkan, maka disebut efektif. Dinyatakan efisien bila tujuan tersebut dapat dicapai tanpa adanya pemborosan/penyimpangan.

b. Otoritas dan tanggung Jawab (Y3.2)

Bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Salah satu yang perlu mendapatkan perhatian adalah hal yang berkaitan dengan wewenang dan tanggung jawab para pegawai, yang mengarah pada pencapaian tujuan organisasi tersebut.

c. Disiplin (Y3.3)

Disiplin tenaga kerja adalah ketaatan tenaga kerja bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja terhadap setiap pelanggaran kerja maka pegawai akan mendapat sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

d. Inisiatif (Y3.4)

Inisiatif seseorang (atasan ataupun bawahan) berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)*. Penggunaan model *SEM* dipertimbangkan karena kemampuannya dalam menyajikan model yang komprehensif serta kemampuan untuk mengkonfirmasi berbagai dimensi dari suatu konstruk/faktor dan kemampuannya untuk mengukur pengaruh dan hubungan secara teoritis. *Structural Equation Model (SEM)* merupakan kombinasi antara analisis faktor konfirmatori *(Confirmatory Factor Anayisis)* dan Regresi. Prosedur dalam model analisis *SEM* terdiri dari beberapa tahapan berikut:

1. Menyusun diagram lajur,
2. Persamaan Struktural,
3. Spesifikasi model pengukuran masing-masing konstruk/ variabel laten.

Structural Equation Modeling (SEM) merupakan suatu teknik statistika multi-variat yang memungkinkan pengujian suatu rangkaian hubungan kausalitas antar variabel secara simultan (Ferdinand, 2010:3). Pola hubungan kausalitas antar variabel yang kompleks tersebut dapat dibangun dari satu atau beberapa variabel eksogen dengan satu atau beberapa variabel endogen. Setiap variabel eksogen dan endogen tersebut dapat berupa faktor (*latent/unobservable construct*) yang dibangun dari beberapa indikator, dapat pula berupa *observed variable/ manifest variable/observable construct*, yang dapat diukur secara langsung dalam suatu proses penelitian. Dengan demikian, maka melalui SEM ini seorang peneliti dapat menjawab pertanyaan penelitian yang bersifat kausalitas pada *structural model* dan sekaligus dimensional (yaitu mengukur apa yang menjadi dimensi/indikator suatu konstruk) pada *measurement model.*

Variabel eksogen adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain tanpa pernah dipengaruhi oleh variabel lain dalam suatu rangkaian hubungan kausalitas antar variabel. Sedangkan variabel endogen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain, namun bisa jadi variabel ini pada saat yang sama juga mempengaruhi variabel lain dalam suatu rangkaian hubungan kausalitas antar variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

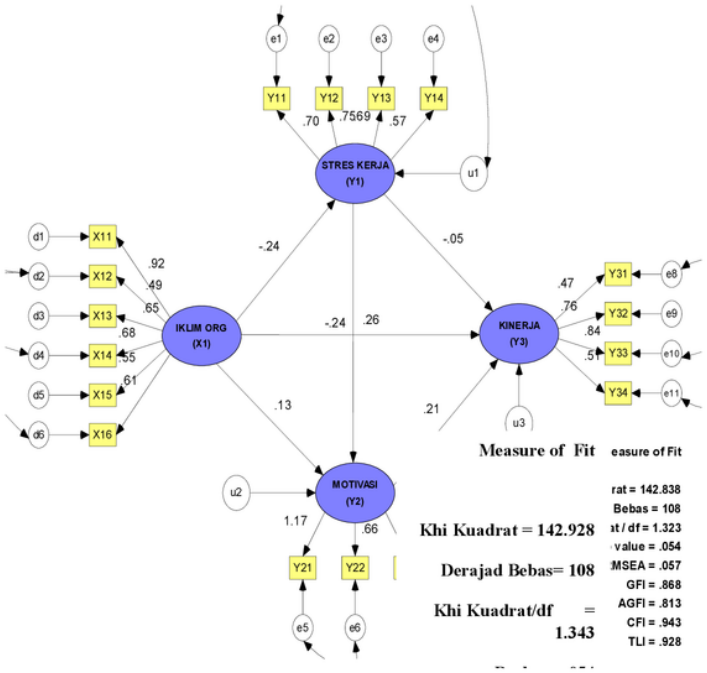
Output dalam bentuk diagram jalur dapat dilihat pada Gambar 2. di halaman selanjutnya.

Tabel 1.

Pengujian *Goodness of Fit Overall Model* Tahap Akhir

Goodness of Fit	Hasil Perhitungan	*Cut-off*	Keterangan
Chi Kuadrat	**142.928**	Kecil	
P	0.063	> 0.05	Model Baik
RMSEA	0.059	≤ 0.08	Model Baik
GFI	0.872	≥ 0.90	Model Marginal
AGFI	0.815	≥ 0.90	Model Marginal
CFI	0.947	≥ 0.94	Model Baik
Khi Kuadrat/df	1.343	≤ 2	Model Baik

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa *p value* dari uji Khi Kuadrat lebih besar dari α = 0.05, sehingga model dikatakan baik dan layak digunakan untuk pembuktian hipotesis penelitian.



Gambar 2

Diagram Jalur Hasil Analisis *SEM* Pada Tahap Akhir

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan uji t pada masing-masing jalur pengaruh langsung secara parsial. Ringkasan hasil pengujian hipotesis penelitian diberikan pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2 Hasil Pengujian Hipotesis

No	Variabel Independen	Variabel Dependen	Koefisien Jalur *Direct Effect*			Koefisien Jalur *Indirect Effect*		
			Standar Dize	*P-value*	Ket.	Variabel Intervening	Standar dize	Ket.
H_1	X_1 (Iklim Organisasi)	Y_1 (Stres Kerja)	-0.244	0.045	Sig			
H_2	X_1 (Iklim Organisasi)	Y_2 (Motivasi)	0.134	0.034	Sig	Y_1 (Stres Kerja)	0.061	Sig
H_3	Y_1 (Stres Kerja)	Y_2 (Motivasi)	-0.246	0.026	Sig			
H_4	Y_2 (Motivasi)	Y_3 (Kinerja)	0.213	0.000	Sig			
H_5	X_1 (Iklim Organisasi)	Y_3 (Kinerja)	0.259	0.052	Sig			
H_6	Y_1 (Stres Kerja)	Y_3 (Kinerja)	-0.057	0.048	Sig	Y_2 (Motivasi)	-0.052	Sig

Berdasarkan Tabel 2 di atas diperoleh hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis 1, yang menyatakan: Iklim Organisasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja (Y_1) adalah diterima. Diperoleh koefisien sebesar -0.244 dan *p value sebesar* 0.045. Ini berarti bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan dari variabel Iklim Organisasi terhadap Stres Kerja yakni semakin membaiknya Iklim Organisasi akan cenderung menurunkan Stres Kerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sidoarjo.
2. Hipotesis 2, yang menyatakan: Iklim Organisasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y_2) adalah diterima. Ini berarti bahwa tidak terdapat pengaruh langsung Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja. Namun pengaruh tidak langsungnya melalui variabel antara yakni Stres Kerja (Y_1) ternyata signifikan dengan koefisien sebesar 0.061. Ini berarti bahwa meningkatnya Iklim Organisasi akan menurunkan Stres Kerja dan kemudian menurunnya Stres Kerja ini akan selanjutnya mengakibatkan meningkatnya Motivasi Kerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sidoarjo.
3. Hipotesis 3, yang menyatakan: Stres Kerja (Y_1) berpengaruh siginifikan terhadap Motivasi Kerja (Y_2) adalah diterima. Diperoleh koefisien sebesar -0.246 dan *p value sebesar* 0.026. Ini berarti bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan dari

variabel Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja yakni semakin meningkatnya Stres Kerja akan cenderung menurunkan Motivasi Kerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sidoarjo.

4. Hipotesis 4, yang menyatakan: Motivasi Kerja (Y_2) berpengaruh siginifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y_3) adalah diterima. Diperoleh koefisien sebesar 0.213 dan *p value sebesar* 0.000. Ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai yakni semakin meningkatnya Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sidoarjo.
5. Hipotesis 5, yang menyatakan: Iklim Organisasi (X_1) berpengaruh siginifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y_3) adalah diterima. Diperoleh koefisien sebesar 0.259 dan *p value sebesar* 0.059. Ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari variabel Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai yakni semakin meningkatnya Iklim Organisasi akan meningkatkan Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sidoarjo.
6. Hipotesis 6, yang menyatakan: Stres Kerja (Y_1) berpengaruh siginifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y_3) adalah diterima. Ini berarti bahwa terdapat pengaruh langsung Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Namun pengaruh tidak langsungnya melalui variabel antara yakni Motivasi (Y_2) ternyata signifikan dengan koefisien sebesar -0.057. Ini berarti bahwa menurunnya Stres Kerja akan meningkatkan Motivasi Kerja pegawai dan selanjutnya mengakibatkan meningkatnya Kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sidoarjo.

Pembahasan

Tabel 2 menunjukkan, koefisien jalur dari variabel iklim organisasi ke variabel stres kerja pegawai adalah sebesar - 0,244 dengan probabilitas sebesar 0,045. Maka hipotesis nomor satu (1) dalam studi yang menyatakan bahwa, iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sidoarjo adalah benar/terbukti. Temuan hasil studi ini mendukung hasil temuan dari Luthans (2010:298) yang menyatakan bahwa, iklim organisasi yang meliputi lingkungan luar, organisasi itu sendiri/koordinasi, kelompok kerja, dan karakteristik individu akan dapat menimbulkan stres kerja.

Iklim organisasi merupakan faktor dari dalam organisasi yang dapat mempengaruhi stres kerja dan tercapainya tujuan organisasi. Setiap organisasi memiliki iklim kerja yang berbeda-beda, sehingga hasil perilaku individu yang berada didalamnya akan berbeda-beda pula. Stres kerja timbul pada diri setiap pegawai sebagai akibat dari persepsinya terhadap iklim organisasi yang berlaku. Tanggung jawab yang diberikan pada pegawai dari hasil jawaban atas pertanyaan yang diberikan, 90% menyatakan setuju dan sangat setuju atau persepsi pegawai terhadap tanggung jawab yang diberikan adalah positif. Hal ini diperjelas dengan rata nilai jawaban pegawai berada pada kisaran sangat setuju. Iklim kerja yang dipersepsikan sangat kondusif oleh pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sidoarjo yang dinyatakan dengan rata-rata jawaban stres kerja pegawai yang berada pada tingkatan yang rendah.

Hubungan antara iklim organisasi Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sidoarjo dengan stres kerja pegawai yang bertanda negative (-) sangat kuat dan signifikan. Dalam hal ini persepsi pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sidoarjo terhadap iklim kantor sangat kondusif / sesuai, sehingga stres kerja pegawai berada pada tingkatan yang rendah. Para pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sidoarjo sangat setuju terhadap besarnya tanggung jawab yang diberikan, sangat setuju terhadap koordinasi yang berlaku, sangat setuju terhadap kelompok kerjanya, sangat setuju terhadap penghargaan yang diberikan, sangat setuju terhadap standar kerja yang diterapkan dan sangat setuju terhadap kejelasan organisasi.

Dalam hal tanggung jawab, pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sidoarjo merasakan bahwa besarnya tanggung jawab yang diberikan sudah sesuai atau sangat setuju dengan kemampuan pegawai dan tidak pernah menolak pemberian tugas-tugas tambahan serta kerja lembur. Dalam hal koordinasi, pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sidoarjo merasakan bahwa hubungan kerja baik antar bagian, antar pegawai maupun antara atasan dengan bawahan saling menghormati dan saling membantu dalam melaksanakan pekerjaan / tugas-tugas. Dalam hal kelompok kerja dari pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sidoarjo, tentang keeratan jalinan kerja antar anggota kelompok maupun dengan atasannya berlangsung dengan sangat baik dan harmonis. Dalam hal penghargaan terhadap kemampuan pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sidoarjo yang diberikan oleh atasan sangat positif dan aspiratif. Atasan selalu postif dan apiratif terhadap keberhasilan pegawai, kemampuan mengatasi

masalah, pendapat dan saran-saran serta pengembangan karir. Dalam hal standar kerja yang diberlakukan oleh kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sidoarjo pada pegawai sangat jelas. Artinya Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sidoarjo dengan jelas menetapkan standar ukuran kinerja pegawai, tujuan yang hendak dicapai, peralatan kerja dan sangsi terhadap penyimpangan-penyimpangan yang dilakukan pegawai. Dalam hal kejelasan tentang pencapaian tujuan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sidoarjo sangat jelas bagi para pegawai, demikian juga pemberian kesempatan untuk peningkatan kemampuan kerja sangat diperhatikan oleh Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sidoarjo.

Tabel 2 menunjukkan koefisien jalur dari variabel iklim organisasi ke variabel motivasi kerja pegawai Kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sidoarjo sebesar 0,134 dengan probabilitas sebesar 0,034. Berarti hipotesis ke-dua (2) dalam studi yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja adalah terbukti atau diterima. Temuan studi ini sama dengan Downey, *et al.* (1974), Keuter, *et al.* (2010), Abusaad *and* Hendrix (2010) dan Shama *and* Shama (2012), yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan dalam mengerakkan/meningkatkan gairah kerja pegawai.

Hal ini membuktikan bahwa iklim organisasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sidoarjo. Tetapi bila iklim organisasi melalui stres kerja pengaruhnya terhadap motivasi kerja atau pengaruh tidak langsungnya adalah signifikan. Dalam kenyataan dilapangan bahwa, iklim organisasi yang dibentuk keenam indikator apakah kondusif atau tidak bagi pegawai akan berakibat terlebih dahulu tingkat stres kerjanya, dan selanjutnya akan mempengaruhi gairah kerja/dorongan kerja/motivasi kerja pegawai.

Iklim organisasi yang merupakan suasana kerja dan kondisi kerja yang dialami oleh pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sidoarjo, berdasarkan hasil studi ternyata mendapat respon yang signifikan. Artinya para pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sidoarjo langsung tergerak untuk lebih meningkatkan gairah/perilaku kerjanya atau termotivasi untuk lebih meningkatkan aktivitas kerjanya dikarenakan iklim organisasi. Jadi para pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sidoarjo akan termotivasi atau tidak termotivasi sangat ditentukan oleh tinggi/rendahnya stres kerja

yang dialami, dimana stres kerja tersebut timbul dikarenakan persepsi pegawai yang kurang / tidak pas terhadap iklim organisasi (kondisi lapangan).

Dari Tabel 2 tampak, koefisien jalur dari variabel iklim organisasi terhadap variabel kinerja sebesar 0,259 dan probabilitasnya sebesar 0,052. Berarti hipotesis ke tiga (3) pada studi ini yang menyatakan, bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sidoarjo terbukti kebenarannya atau diterima.

Dalam hal ini iklim organisasi dipersepsikan positif oleh para pegawai, sehingga pegawai dalam melakukan kerjanya atau perilaku kerjanya dengan sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi, ia merasa dekat dengan organisasi sehingga dirinya mampu merasakan bahwa bekerja di organisasi adalah pilihan terbaik bagi dirinya. Temuan hasil studi ini mendukung basil temuan Sherman *and* Olsen (1996), hal ini sejalan dengan hasil studi yang dilakukan pada para pegawai dilingkungan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sidoarjo.

Pada Tabel 2 menunjukkan koefisien jalur dari variabel stres kerja ke variabel kinerja sebesar -0,057 dengan probabilitas sebesar 0,048. Berarti hipotesis ke-empat (4) dalam studi yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sidoarjo terbukti kebenarannya atau diterima. Stres kerja merupakan merupakan suatu pemicu/stimulus atau kejadian yang yang muncul pada saat kondisi seseorang dalam keadaan kacau (Ivancevich *and* Matteson, 2012). Daft *and* Noe (2001), menyatakan bahwa stres, adalah respon/ tanggapan seseorang secara fisik dan emosional terhadap timbulnya/adanya pemicu/stimulus yang melibatkan tuntutan fisik dan psikis individu sehingga menciptakan ketidakpastian dan kurangnya kontrol pribadi. Demikian juga pendapat Luthans (2012), bahwa stres merupakan respon terhadap situasi eksternal yang mengakibatkan terjadinya penurunan fisik, psikologis dan perilaku. Sedangkan stres kerja adalah keadaan/kondisi ada pada seseorang yang mempengaruhi timbulnya ketegangan dalam melakukan pekerjaan yang penyaebabnya dapat dari diri seseorang maupun dari lingkungan diluar dirinya (Gibson *et al.,* 1994).

Berdasarkan Tabel 2 koefisien jalur dari stres kerja ke motivasi kerja sebesar – 0,246 dengan probabilitas 0,026. Berarti hipotesis nomor lima (5) yang menyatakan, stres

kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, terbukti kebenarannya atau diterima.

Koefisien jalur bertanda negatif (-) menunjukkan terjadinya hubungan yang tidak searah antara stres kerja dengan motivasi kerja pegawai. Artinya tinggi / rendahnya stres kerja akan berpengaruh terbalik terhadap motivasi kerja. Bila stres kerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sidoarjo tinggi maka motivasi kerjanya akan rendah, dan bila stres kerjanya rendah maka motivasi kerjanya akan tinggi.

Sebagaimana dijelaskan sebelumnya, tentang hubungan stres kerja dengan motivasi kerja yang negatif, maka dari hasil studi ini menggambarkan rendahnya stres kerja yang ada pada para pegawai kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sidoarjo menjadikan meningkatnya motivasi kerja pegawai atau hubungannya sangat kuat. Sedangkan dilihat dari pengaruh rendahnya stress kerja pada para pegawai adalah signifikan/bermakna terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai.

Dari Tabel 2 menunjukkan, koefisien jalur dari variabel motivasi kerja ke variabel kinerja sebesar 0,213 dengan probabilitas 0,000. Berarti hipotesis keenam pada studi ini yang menyatakan bahwa, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sidoarjo terbukti kebenarannya atau diterima. Koefisien jalur bertanda positif memberi makna bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja dari pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sidoarjo. Sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin rendah pula kinerja dari pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sidoarjo. Hasil studi ini apabila dirujukkan dengan teori-teori yang ada dan dari beberapa hasil studi empirik sebelumnya, maka terdapat kesamaan hasil atau sejalan.

KESIMPULAN

Dari hasil kajian yang telah dilakukan pengujian tentang, pengaruh iklim organisasi terhadap stres kerja dan motivasi kerja serta kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sidoarjo, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sidoarjo. Berarti hipotesis pertama: (H1) yang menyatakan: iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap stres pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sidoarjo, terbukti kebenarannya atau diterima. Para pegawai dalam persepsinya terhadap iklim organisasi yang berlaku adalah positif atau sesuai dengan harapan para pegawai, sehingga stres kerja pegawai menjadi rendah. Iklim organisasi berpengaruh signifikan

terhadap motivasi kerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sidoarjo. Berarti hipotesis ke-dua: (H2) yang menyatakan, bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sidoarjo, terbukti kebenarannya atau diterima, iklim organisasi signifikan terhadap motivasi kerja bila melalui stres kerja sebagai intervening / antara (pengaruh tidak langsung). Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sidoarjo. Berarti hipotesis ke-lima: (H5) yang menyatakan bahwa, iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sidoarjo, terbukti kebenarannya atau diterima. Dalam hal ini, iklim organisasi yang baik / kondusif akan merupakan sarana yang dapat menciptakan semangat kerja. Stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sidoarjo terbukti kebenarannya atau diterima. Berarti hipotesis ke enam: (H6) yang menyatakan bahwa, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sidoarjo terbukti kebenarannya atau diterima. Stres kerja signifikan terhadap kinerja melalui variabel intervening / antara motivasi kerja. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sidoarjo. Berarti hipotesi ke tiga: (H3) yang menyatakan bahwa, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sidoarjoterbukti kebenarannya atau diterima. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sidoarjo. Berarti hipotesis ke-empat: (H4) yang menyatakan bahwa, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sidoarjo terbukti kebenarannya atau diterima. Berdasarkan ke enam kesimpulan (1 sampai dengan 6) hipotesis yang semuanya telah dibuktikan secara parsial kuantitatif dan kualitaif. Maka dapat disusun suatu kesimpulan umum bahwa, iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sidoarjo melalui variabel intervening stres kerja dan motivasi kerja. Jadi judul yang dibangun atas dasar hubungan antar variabel dalam studi ini adalah benar. Kontribusi hasil studi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan ditunjukkan melalui pengujian dengan menggunakan model analisis SEM atas ke enam jalur tersebut bahwa variabel iklim organisasi merupakan variabel yang penting dalam menciptakan iklim kinerja yang kondusif bagi pegawai negeri sipil

dilingkungan pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sidoarjo. Hasil studi ini sejalan dengan teori lingkungan dari John Locke yang menyatakan bahwa, hanya faktor iklim organisasi yang sangat menentukan, apakah seseorang / individu akan mampu berprestasi atau tidak.

Berdasarkan pada kesimpulan hasil studi, maka selanjutnya dalam studi ini dikemukakan saran-saran sebagai berikut: Bagi kepentingan studi selanjutnya, hasil studi ini diharapkan akan dapatnya digunakan sebagai bahan acuan untuk diterapkan pada penelitian-penelitian yang sejenis. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan model ini dengan menambahkan variabel lainnya, seperti variabel karakteristik individu, dan lainnya. Bagi Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sidoarjo dalam hal penempatan pegawai dilingkungan pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sidoarjo perlunya untuk dilakukan seleksi yang lebih khusus. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja mereka yang sangat potensial untuk timbulnya stres kerja

DAFTAR PUSTAKA

Anoraga Pandji dan Suvati Sri, 2010. Psikologi Industri Dan Sosial Jakarta : PT. Dunia Pustaka Jaya.

As'ad, M., 2012. Psikologi Industri, Penerbit Liberty, Yogyakarta.

Bacal Robert, 2012. Performance Management. Jakarta: PT. SUN.

Cushway Barry, 2012. Human Resource Management. Jakarta: PT. Gramedia.

Finn Peter, 2010. Summary of Citing Internet Sites. On The Job Stress In Policing Reducing It, Preventing It (Online), (http/wwwncjrs diakses 25 Juni 2003.

Ferdinand, Augusty, 2012. Structural Equation Modeling dalam penelitian Manajemen. Semarang: BP UNDIP.

Gibson James L. Ivancevich, John M. Donnelly, JR. James H, 2012. Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta: Binarupa Aksara

Gomes, Foustino Cardoso, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, Andi Offset, Yogyakarta.

Hair, Joseph F., Anderson, Tatham, 2008. Multivariate Data Analysis With Readings, 3rd Edition, Macmillan Publishing Company, New York.

Handoko, T. Hani, 2010. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi II Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.

Hasibuan H. Malayu S. P, 2013. Organisasi Dan Motivasi Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Herpen, Marco; Praag, Mirjan and Cools, Kees, 2012. The Effects of Performance Measurement and Compensation on Motivation and Emperical Study, Conference of The Performance Measurement Association in Boston pp.1-34.

Iglas J. Roussell, 2012. A Study of The Relationship Between Compensation package, Work Motivation and Job Satisfaction, Journal Of Organizational Behavior, No. 20 pp 1003-1025.

Ivancevich, John M., 2010. Human Resource Management, 6th ed., Irwin, Chicago.

Ivancevich, John M; Matteson, Michael T., 2012. Organizational Behavior and Management. Seventh Edition, New York, McGraw Hill International, New International.

Kerlinger Fred N., 2010. Asas-Asas Penelitian Behavioral. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Kriswibowo, A., Harsanto, B. T., & Kurniasih, D, 2017, Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Perpustakaan Dan Arsip Daerah Kabupaten Banyumas. Jurnal Dinamika Governance, 7(2)

Linz, Susan J., 2012. Job Satisfaction Among Russian Workers, William Davidson Institute Working Paper, Research Fellow William Davidson Institute University of Michigan PP. 8-15.

Lok, Peter, Crawford, John, 2012. The Relationship Between Commitment and Organizational Culture, Sub Culture, Leadership Style and Job Satisfaction In Organizational Change and Development, Leadership and Organizational Development Journal 20/7, pp 365-373.

Luthans, Fred, 2010. Organizational Behavior, Sixth Edition, New York : Mc Graw Hill Inc.

Mangkunegara Anwar Prabu, 2012. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Marchant, Teresa, 2012. Strategies for Improving Individual Performance and Job Satisfaction at Meadowvale Health. Journal of Management Practice. Vol 2 No. 3 pp. 63-70

Mathis Robert L and Jackson John H., 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.

McShane Steven L. And Von Glinov, Mary A, 2012. Organizational Behavior, Third Edition, International Edition, New York : McGraw Hill.

Moekijat, 2012. Dasar-Dasar Motivasi. Bandung: CV. Pionir Jaya.

Nasarudin, 2001. Job Satisfaction and organizational commitment among the Malaysian workforce. Proceedings of 5 Asian Academic of Management Conference Kiantan Pahang pp.270-276.

Nimran Umar, 2012. Prilaku Organisasi. Surabaya: Citra Media.

Ogbonna, Hans, 2012. Employee Responses to Cultural Change Efforts, Human Resources Management Journal, Vol 8, No. 2.

Osterloh, Margit and Frey, Brunos, 2012. Motivation, Knowledge Transfer and Organizational Form. Working Paper Series. ISSN 1424-0459. Institute for Empirical Research in Economics University of Zurich, pp 1-28.

Prawirosentono Suyadi, 2012. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE.

Robbins, Stephen P. 2012, Organizational Behavior, eleventh edition, International edition, Pearson Education International, San Diego

Schuler, Randall dan Jackson, Susan E., 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad Ke-21, Edisi keenam, Jakarta: Erlangga.

Thoha Miftah, 2012. Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Timpe, A. Dale, 2012. Memotivasi Pegawai, Cetakan Keempat, Penerbit PT. Gramedia Asri Media, Jakarta.

Wright, T,A and Straw B.M, 2012. Effect and Favorable Work Outcomes; Two Longitudinal Lest of The Happy Productive Worker Thesis. Journal Of Organizational Behavior 20, pp 1-23.

Winardi, J., 2012. Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen. Jakarta : PT. Raja GrafIndo Persada.

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA PEGAWAI PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KABUPATEN SIDOARJO

ORIGINALITY REPORT

21%	21%	4%	14%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	adoc.tips Internet Source	3%
2	guruvalah.20m.com Internet Source	3%
3	digilib.unila.ac.id Internet Source	2%
4	eprints.undip.ac.id Internet Source	2%
5	journal.ui.ac.id Internet Source	2%
6	edoc.site Internet Source	2%
7	eprints.umm.ac.id Internet Source	2%
8	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	2%

9	repository.unej.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes	Off	Exclude matches	< 2%
Exclude bibliography	On		