

HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI, EUSTRESS DENGAN KINERJA KARYAWAN DI PT. PULSA INDOMEDIA PRATAMA

Rosalina Ayudia, Teddy Rochendi
Politeknik Swadharma

ABSTRACT

Aim of this study is to describe the direct effect of these particular points: 1). The atmosphere of the organization on employee performance. 2). Eustress on employee performance. . What we need to know in this study is which of these free variables will be dominant to affect employee performance at PT. PulsaIndomediaPratama. This thesis is using quantitative method. Whereas data analytic methods used in this thesis are parametric analysis via linear regression analysis and hypothesis testing via T-Test and F Anova Test. Data were collected from two different sources, primary and secondary sources. Data from the primary source were collected from a questionnaire, distributed to 42 respondents. The questionnaire consists of all variables that have been studied. In another hand, data from the secondary source were obtained from textbooks and literature, and other information regarding the study from an insider of the company. This researchable to provide information about which factors and how these factors affect the performance of employees. So it can be recommended for the leadership to take the best strategy for improving employee performance.

Keywords: organization's climate, eustress, leadership and work performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan hubungan : 1). Iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. 2) Eustress terhadap kinerja karyawan .Dalam penelitian ini hal yang ingin diketahui adalah variabel bebas mana yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pulsa Indomedia Pratama. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Adapun metode analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis parametrik melalui analisis linier regresi berganda, serta pengujian hipotesis melalui uji T dan Uji F Anova. Data penelitian ini diambil dari dua sumber data yaitu primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner terhadap 42 responden. Dari kuesioner tersebut para responden menjawab semua pertanyaan yang diajukan berkenaan dengan variabel yang sedang diteliti. Serta informasi lainnya yang berkaitan dengan masalah penelitian dari dalam perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 3,187 dan taraf signifikansi atau taraf kesalahan besar 0,003, dan eustress yang memiliki pengaruh relatif paling lemah.

Kata Kunci : iklim organisasi, eustress, kepemimpinan, kinerja

PENDAHULUAN

Media online atau biasa juga disebut portal berita kini semakin menjadi ancaman bagi Koran dan media cetak lainnya karena seiring perkembanganteknologi. Pesatnya perkembangan internet juga mendorong masyarakat untuk mengakses media online. Media online semakin mudah di akses karena

tidak hanya lewat komputer, tapi dapat melalui telepon genggam atau gadget lainnya. Sebagai salah satu organisasi yang bergerak dalam Industri media massa PT. Pulsa Indomedia Pratama, yang mengeluarkan media cetak yang bernama Tabloid Pulsa yang sampai saat ini masih bertahan.

Maka dari itu PT. Pulsa Indomedia Pratama sebagai suatu perusahaan media melakukan

inovasi dan strategi pengembangan yang kreatif dalam menghadapi tantangan revolusi komunikasi. Untuk itu kesiapan sumber daya manusia, manajemen yang efektif, kualitas sarana dan prasarana pendukung merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam mengelola perusahaan.

Adanya tuntutan tugas yang keras dan berat akan dapat menimbulkan stres kerja oleh karena itu karyawan diharapkan dapat mengelola kondisi stres kerjanya sebaik mungkin. Eustress adalah stres positif yang terjadi ketika tingkat stres cukup tinggi untuk memotivasi agar bertindak untuk mencapai sesuatu. Eustress adalah stres yang baik dan menguntungkan bagi kesehatan seperti latihan fisik atau mencapai promosi.

Kendala-kendala seperti absensi karyawan dari bulan ke bulan yang banyak mengalami penurunan, datang terlambat tapi pulang lebih awal dan penyelesaian tugas yang belum optimal, perusahaan belum membuat sebuah sistem “reward” yang baik untuk karyawan sehingga mereka dapat termotivasi untuk bekerja dan menghasilkan karya yang baik, situasi kerja yang lesu, kurangnya dorongan yang memacu karyawan untuk berprestasi. Dalam kesempatan penelitian kali ini, maka penulis tertarik untuk mengangkat penelitian ini.

Penelitian ini bertujuan untuk dapat mengetahui :

1. Apakah terdapat pengaruh antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah terdapat pengaruh antara eustress terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah terdapat hubungan antara iklim organisasi, eustress terhadap kinerja karyawan ?

Manfaat atau kegunaan dari penelitian ini adalah memberi masukan bagi perusahaan mengenai faktor mana, dan seberapa besar faktor tersebut mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga dapat dijadikan rekomendasi bagi pimpinan untuk mengambil langkah strategis yang terbaik untuk peningkatan kinerja karyawan. Bagi pihak lain yang memerlukan, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan rujukan atau literatur untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

KAJIAN TEORI

Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus berlangsung , dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan kedalam karakteristik atau sifat organisasi (Tagiuri dan Litwin dalam Wirawan, 2008:121).

Iklim organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan , dibangun dan dihargai oleh organisasi.

Eustress

Eustress mengandung suku awal yang dalam bahasa Yunani berarti “baik”. Aspek positif dari stres (*eustress*) itu akan kita temukan kalau dilihat dari kegunaannya dan kesediaan kita dalam menggunakannya.

Eustress memberikan manfaat bagi individu yang mengalaminya. Tekanan mental pada *Eustress* memberikan dorongan positif, yang membuat individu dapat memiliki “tenaga” lebih dalam melaksanakan tugasnya. *Eustress* inilah yang membuat orang-orang menjadi kreatif ketika bekerja mengejar target atau demi sebuah tujuan yang telah dibuat dari sebuah rencana.

Supaya stress mendorong produktivitas, tentu saja perusahaan harus menciptakan sistem yang baik.

Tujuan Stress Management

Coping Strategies (Strategi Mengelola Stress) dapat dijadikan acuan dalam mengelola stres bagi individu. Menurut Colquitt, LePine ,Wesson (2011) pada dasarnya strategi *coping* menjadi dua dimensi yaitu dimensi pertama adalah metode *coping* dan metode kedua adalah fokus *coping*.

Kinerja

Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71). Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Ada enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Bernardin (dalam Sudarmanto, 2009 : 12) yaitu :

1. *Quality* terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna/ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan.
2. *Quantity* terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan .
3. *Timeliness* terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk.
4. *Cost-effectiveness* terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi.
5. *Need for supervision* terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asistensi pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan.
6. *Interpersonal impact* terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik dan kerjasama diantara sesama pekerja dan anak buah.

Studi Literatur

1. Praga Toni Parhusip (2012) dalam tesis yang berjudul Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Serta Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Akademi Pariwisata Medan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah iklim organisasi dan motivasi kerja serta budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja dosen Akademi Pariwisata Medan. Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Pengumpulan data primer dilakukan melalui wawancara, dan kuesioner yang disebarakan kepada dosen Akademi Pariwisata Medan, sedangkan data sekunder diperoleh dari studi dokumentasi berupa dokumen-dokumen resmi yang diterbitkan oleh Akademi Pariwisata Medan.
2. Gibbons C. , Dempster M. & Moutray M. (2008) Stress and eustress in nursing students. *Journal of Advanced Nursing* 61 (3), 282- 290. Banyak penelitian tentang

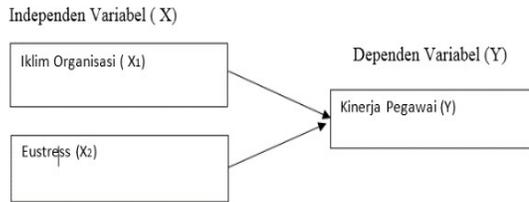
stres terhadap *nursing students* berfokus pada uji kuantitatif dan semua penggambaran pada pengalaman distress mereka, dengan sedikit usaha untuk mengerti pengalaman eustress. Serangkaian kelompok dibawakan dengan contoh volunteer dari *nursing students* tingkat akhir (n/jumlah = 16 orang) di Inggris tahun 2007. Data dianalisis secara tematis. Tema yang diidentifikasi adalah pengalaman klinis, dukungan, pengalaman belajar mengajar, dan struktur course. Terdapat pengalaman dalam masing-masing tema yang dirasa sebagai sumber eustress dan distress.

3. DR . Rd. Tatan Jaka Tresnajaya, SE., Ak., MM. (2014), dalam jurnal yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Sistem Rekrutmen, melalui Mutu Puskdiklat Terhadap Keunggulan BPPK. Pendidikan merupakan sebuah proses untuk menjadikan generasi berikutnya mampu menghadapi tantangan globalisasi. Pendidikan merupakan suatu proses untuk belajar mengetahui (*learning know how to learn*), belajar memecahkan masalah dalam kehidupan (*learning how to solve the problem*), oleh karenanya BPPK merupakan unit Eselen I Kementerian keuangan yang fenomenanya akan direorganisasi harus menunjukkan diri sanggup menghadapi tantangan dan memecahkan masalah, bukan tergantung pada kebijakan politis tapi membuktikan eksistensi bukan hanya bahan rapat pimpinan tetapi aktivitas nyata.

METODE PENELITIAN

Teknik penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dimana dalam penelitian ini akan menganalisis hubungan dan pengaruh dari iklim organisasi (X1), eustress (X2), dengan Dependen Variabel kinerja karyawan (Y).

Model hubungan antara Dependen Variabel iklim organisasi (X1), eustress(X2), dengan Independen Variabel kinerja karyawan (Y).



Gambar 1. Model Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif yang bertujuan untuk memberikan gambaran tentang sesuatu yang sedang berlangsung pada saat penelitian dilakukan, alasan untuk menjawab pertanyaan yang menyangkut sesuatu pada waktu sedang berlangsungnya proses penelitian. Analisa yang dilakukan diarahkan pada hubungan iklim organisasi, *eustress* dengan kinerja karyawan.

Jadi dalam penelitian ini desain penelitian yang akan dilakukan yaitu penelitian deskriptif, penelitian yang bersifat Korelasional, Penelitian deskriptif meliputi pengumpulan data untuk memberikan gambaran atau penegasan suatu konsep atau gejala, juga untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan, sehubungan dengan status subjek penelitian pada saat ini.

Penelitian korelasional berusaha untuk menentukan apakah terdapat hubungan (asosiasi) antara dua variabel atau lebih, serta seberapa jauh pengaruh atau korelasi yang ada diantara variabel yang diteliti.

Lokasi penelitian adalah di kantor pusat PT. Pulsa Indomedia Pratama yang berlokasi di Jalan Limo, Kebayoran Lama, Jakarta.

Pengumpulan data dengan cara penyebaran kuesioner kepada responden sebanyak 47 orang diambil secara acak dari populasi yang ada yaitu sejumlah 47 orang karyawan yang ada pada lingkungan kantor pusat PT. Pulsa Indomedia Pratama. Melalui teknik pengambilan sampel *simple random sampling*. Sedangkan pengolahan data secara statistik dilakukan dengan menggunakan program *SPSS Release 15.0 for windows*.

Sedangkan formula atau perumusan yang digunakan dalam penentuan jumlah sample menurut Sugiarto (2001) dalam pengambilan sampel melalui teknik acak sederhana ini adalah mengacu pada rumus atau formulasi sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + NE^2}$$

Diketahui dimana :

n = ukuran sampel

N = Populasi

E = Standar error

Dari rumus atau formulasi tersebut sebelumnya, maka ukuran sampel dalam penelitian ini adalah sebesar :

$$n = \frac{47}{1 + 47(0.05)^2} = \frac{47}{1.13} = 41.6$$

sehingg sampel yang diambil sebanyak 42 sampel.

Selain itu pula penulis dalam melakukan penelitian akan melakukan beberapa tahapan pengumpulan data melalui berbagai sumber. Metode pengumpulan data yang dilakukan mencakup :

1. *Library Research* (Studi Kepustakaan)
Penulis mengumpulkan data- data terkait dari berbagai macam teori-teori yang ada dalam buku teks.
2. *Questionnaire* (Angket)
Peneliti menyusun angket/questionnaire yang berisikan pertanyaan atau pernyataan yang berhubungan dengan variable yang dipilih yaitu iklim organisasi dan *eustress* serta kinerja karyawan.

Skala pengukuran jawaban didasarkan pada Skala Likert. Dalam skala Likert terdapat dua bentuk pernyataan, yaitu bentuk pernyataan positif (*Favourable*) yang berfungsi untuk mengukur sikap positif, dan bentuk pernyataan negative (*unfavourable*) yang berfungsi untuk mengukur sikap negative objek sikap. Skala ini pada dasarnya memperoleh dari data kualitatif yang dikuantitatifkan. Pernyataan positif diberi skor 5,4,3,2 dan 1 atau 2,1,0,-1 dan -2 sedangkan bentuk pernyataan negative diberikan skor 1,2,3,4 dan 5 atau -2,-1,0,1 dan 2.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data melalui angket/kuesioner, observasi, data sekunder.

1. **Angket/Kuesioner** adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya.
2. **Observasi** merupakan teknik pengumpulan data yang tidak hanya mengukur sikap dari responden (wawancara dan angket) namun juga dapat

digunakan untuk merekam berbagai fenomena yang terjadi (situasi, kondisi). Alat yang digunakan dalam teknik observasi ini antara lain : lembar cek list, buku catatan, kamera photo, dll.

Indikator Variabel dan Instrumen Penelitian

Untuk mengukur variabel yang diteliti, penulis menggunakan instrument penelitian yang berkaitan dengan validitas dan realibilitas instrument untuk membuat analisis hubungan iklim organisasi, *eustress* terhadap kinerja karyawan PT. Pulsa Indomedia Pratama. Variabel yang diteliti terdiri dari variabel bebas iklim organisasi dan *eustress* serta variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Variabel X1 (Iklim organisasi)

Menurut Luthans (Simamora,2004) iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Robert Stringer (dalam Wirawan 2007:131-133), indikator yang digunakan untuk mengukur iklim organisasi adalah : Struktur, Standar-standar, Tanggung jawab, Penghargaan, Dukungan, Komitmen.

Variabel X2(*eustress*)

Eustress dapat meningkatkan kesiagaan mental, kewaspadaan, kognisi dan performansi individu. Eustress juga dapat meningkatkan motivasi individu dalam menciptakan sesuatu, misalnya menciptakan karya seni (Davidson,2006). Indikator yang digunakan untuk mengukur Eustress adalah *Positive affect, meaningfulness, manageability*, dan *hope* (elson & Simmons, 2003)

Varibel Y (Kinerja)

Menurut Hasibuan (2013:94) yang dimaksud dengan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Variabel kinerja diukur dengan dimensi yang diungkapkan oleh Bernadin (dalam Sudarmanto, 2009:12) yaitu: *quality, quantity, timeless, cost- effectiveness, need for supervision*, dan *interpersonal impact*.

Metode Analisis Data Uji Validitas dan Realibilitas

Uji validitas dan Realibilitas dimaksudkan untuk menguji apakah masing-masing instrument yang diajukan dalam questioner sudah memenuhi ketentuan yang berlaku atau belum.

1. Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pernyataan-pernyataan pada kuesioner yang harus dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan. Teknik yang digunakan adalah dengan korelasi Product Moment Pearson, yaitu menghitung korelasi antar data pada masing-masing pernyataan dengan skor total, memakai rumus korelasi product moment, yang rumusnya sebagai berikut dalam Husein Umar, 2008) :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Item pernyataan dikatakan valid jika bernilai positif dan nilai r hitungnya lebih besar dibanding dengan nilai r table. Nilai r table diperoleh dari Tabel r Product Moment Pearson dengan ketentuan Signifikansi 0,05 (5%) dan df= n-2

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrument yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Untuk uji reliabilitas dengan jawaban lebih dari dua alternatif jawaban maka teknik yang digunakan oleh Cronbach's Alpha yang rumusnya ditulis sebagai berikut (dalam Husein Umar, 2008)

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right)$$

Dimana :

r₁₁ : Nilai reliabilitas

∑S_i : Jumlah varian skor tiap butir item

S_t : Varian total

K : jumlah item

Variabel dinyatakan reliable jika nilai koefisien reliabilitasnya berada di atas nilai 0,60 (Sekaran,2000) Validitas adalah tingkat dimana suatu instrument mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu instrumen tidak bisa valid untuk sembarang keperluan atau

kelompok ;suatu instrument hanya valid untuk suatu keperluan dan pada kelompok tertentu.

Uji Asumsi Klasik

Untuk memastikan bahwa model yang diestimasi memenuhi asumsi klasik, maka harus dipenuhi syarat BLUE (*Best Linier Unbiased Estiamer*) (Santoso, 2000), yaitu:

1. **Uji Normalitas.** Pengujian ini dilakukan dengan mengamati histogram atas nilai residual dan grafik normal probability plot. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.
2. **Uji Heteroskedastisitas.** Deteksi dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik, di mana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu Y adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah di- studentized.
3. **Uji Multikolinearitas.** Menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem Multikolinieritas.
4. **Uji Autokorelasi.** Menguji apakah pada data regresi ditemukan korelasi antara pengamatan (obyek). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem autokorelasi.

Analisis Regresi

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (x_1, x_2, \dots, x_n) dengan variabel dependen (Y). analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Rumus persamaan regresi linear adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X_1 dan X_n = Variabel independen

A = Konstanta (nilai Y apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Uji Hipotesis

1. Uji t-statistik

Uji ini dilakukan untuk membuktikan bahwa iklim organisasi, *eustress* dan kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai digunakan uji t statistik. Adapun dasar keputusannya adalah sebagai berikut:

$$T \text{ Tabel} = \text{tabel } t \text{ 0,05}$$

$$db \text{ n-k-1} = 42-3-1 = 37$$

$$\text{Tabel } t \text{ statistik} = 2.026$$

2. Uji F Hitung (Anova)

Tingkat signifikansi koefisien regresi linear berganda, diketahui dengan uji F, yaitu membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Untuk mengetahui nilai F hitung untuk regresi linear berganda dapat digunakan rumus, sebagai berikut :

$$F \text{ hitung} = \frac{\text{Rata-rata Kuadrat Regresi}}{\text{Rata-rata Kuadrat Residual}}$$

Ketentuan untuk masing-masing nilai F sebagai berikut :

- a. Bila $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ maka Hipotesis Penelitian (H_a) diterima, artinya koefisien b dalam persamaan regresi linear berganda adalah tidak sama dengan nol, sehingga persamaan garis regresi linear tersebut adalah benar/diterima.
- b. Bila nilai $F \text{ hitung} < \text{nilai } F \text{ tabel}$ maka Hipotesis Penelitian (H_a) ditolak, artinya koefisien b dalam persamaan regresi linear berganda adalah sama dengan nol, sehingga persamaan persamaan garis regresi linear tersebut adalah tidak diterima atau ditolak. Atau dapat dikatakan. Kesimpulannya adalah variabel X tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Y.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dilambangkan dengan R^2 merupakan proporsi hubungan antara Y dengan X. Nilai koefisien determinasi adalah diantara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Uji validitas berguna untuk mengetahui kevalidan atau kesesuaian angket yang peneliti gunakan untuk memperoleh data dari para responden. Valid atau tidaknya suatu item instrumen pada penelitian ini diuji dengan membandingkan indeks korelasi *Product Moment Pearson* dengan level signifikansi 5%. Bila probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka dinyatakan valid dan sebaliknya dinyatakan tidak valid. Melalui bantuan program *SPSS version 15.00* dan mengkorelasikan antara tiap butir pertanyaan yang ada terhadap total jumlahnya melalui analisis korelasi *Product Moment Pearson*, maka didapatkan hasil sebagai berikut :

Hasil Uji Validitas Iklim organisasi (X1)

Dari 12 butir pertanyaan yang menyangkut masalah iklim organisasi, dengan indikator Struktur organisasi karyawan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas (butir pertanyaan 1-2), Standar-standar (butir pertanyaan 3-4), Tanggung jawab (butir pertanyaan 5-6), Penghargaan (butir pertanyaan (7-8), Dukungan perasaan percaya dan saling mendukung terus berlangsung diantara kelompok kerja (butir pertanyaan 9-10), Komitmen terhadap perusahaan (butir pertanyaan 11-12) maka didapatkan hasil uji validitas sebagai berikut :

Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas Iklim Organisasi

Korelasi Antara	Nilai Korelasi (Korelasi Pearson)	Probabilitas Korelasi (Sig. 2 tail test)	Kesimpulan
Korelasi Antara Butir 1 dengan Skor Total	0.323	0.037	VALID
Korelasi Antara Butir 2 dengan Skor Total	0.039	0.805	TIDAK VALID
Korelasi Antara Butir 3 dengan Skor Total	0.164	0.299	TIDAK VALID
Korelasi Antara Butir 4 dengan Skor Total	0.408	0.007	VALID
Korelasi Antara Butir 5 dengan Skor Total	0.654	0.000	VALID
Korelasi Antara Butir 6 dengan Skor Total	0.372	0.015	VALID
Korelasi Antara Butir 7 dengan Skor Total	0.667	0.000	VALID
Korelasi Antara Butir 8 dengan Skor Total	0.534	0.000	VALID
Korelasi Antara Butir 9 dengan Skor Total	0.381	0.013	VALID
Korelasi Antara Butir 10 dengan Skor Total	0.696	0.000	VALID
Korelasi Antara Butir 11 dengan Skor Total	0.730	0.000	VALID
Korelasi Antara Butir 12 dengan Skor Total	0.795	0.000	VALID

Sumber : data diolah (2015)

Cara membaca: Bandingkan R Hitung dengan Tabel R pada derajat bebas $n-2 = 0,2573$. Jika R hitung $>$ R Tabel maka dikatakan valid dan reliable.

Hasil Uji Validitas Eustress (X2)

Dari 9 butir pertanyaan yang menyangkut masalah eustress dengan indikator Afek Positif sebagai sebuah dimensi suasana hati yang terdiri dari emosi-emosi positif (butir pertanyaan 1-2) , Kebermaknaan kerja (butir pertanyaan 3-4), Manageability (butir pertanyaan 5-6), Harapan (butir pertanyaan 7-9) maka didapatkan hasil uji validitas sebagai berikut :

Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Eustress

Korelasi Antara	Nilai Korelasi (Korelasi Pearson)	Probabilitas Korelasi (Sig. 2 tail test)	Kesimpulan
Korelasi Antara Butir 1 dengan Skor Total	0.516	0.000	VALID
Korelasi Antara Butir 2 dengan Skor Total	0.738	0.000	VALID
Korelasi Antara Butir 3 dengan Skor Total	0.710	0.000	VALID
Korelasi Antara Butir 4 dengan Skor Total	0.666	0.000	VALID
Korelasi Antara Butir 5 dengan Skor Total	0.516	0.000	VALID
Korelasi Antara Butir 6 dengan Skor Total	0.522	0.000	VALID
Korelasi Antara Butir 7 dengan Skor Total	0.511	0.001	VALID
Korelasi Antara Butir 8 dengan Skor Total	0.447	0.003	VALID
Korelasi Antara Butir 9 dengan Skor Total	0.460	0.002	VALID

Sumber : data diolah (2015)

Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Dari total 12 butir pertanyaan yang menyangkut masalah kinerja dengan indikator *Quality* (butir pertanyaan 1-2), *Quantity* (butir pertanyaan 3-4), *Timelines* (butir pertanyaan 5-6), *Cost effectiveness* (butir pertanyaan 7-8), *Need for supervision* (butir pertanyaan 9-10), *Interpersonal impact* (butir pertanyaan 11-12), maka didapatkan hasil uji validitas sebagai berikut :

Korelasi Antara	Nilai Korelasi (Korelasi Pearson)	Probabilitas Korelasi (Sig. 2 tail test)	Kesimpulan
Korelasi Antara Butir 1 dengan Skor Total	0.679	0.000	VALID
Korelasi Antara Butir 2 dengan Skor Total	0.693	0.000	VALID
Korelasi Antara Butir 3 dengan Skor Total	0.360	0.019	VALID
Korelasi Antara Butir 4 dengan Skor Total	0.576	0.000	VALID
Korelasi Antara Butir 5 dengan Skor Total	0.503	0.001	VALID
Korelasi Antara Butir 6 dengan Skor Total	0.208	0.183	TIDAK VALID
Korelasi Antara Butir 7 dengan Skor Total	0.315	0.042	VALID
Korelasi Antara Butir 8 dengan Skor Total	0.601	0.000	VALID
Korelasi Antara Butir 9 dengan Skor Total	0.567	0.017	VALID
Korelasi Antara Butir 10 dengan Skor Total	0.153	0.333	TIDAK VALID
Korelasi Antara Butir 11 dengan Skor Total	0.504	0.001	VALID
Korelasi Antara Butir 12 dengan Skor Total	0.651	0.000	VALID

Sumber : data diolah (2015) Cara membaca: Bandingkan R Hitung dengan Tabel R pada derajat bebas $n-2 = 0,2573$. Jika R hitung $>$ R Tabel maka dikatakan valid dan reliable.

Hasil Uji Reliabilitas

Setelah diuraikan hasil dari uji validitas pada masing-masing butir pertanyaan yang ada

pada angket kuesioner maka, berikut ini akan dilihat hasil uji reliabilitas alat ukur instrumen, melalui nilai Alpha Cronbach dari hasil perhitungan pada masing-masing butir pertanyaan pada tiap variabel penelitian a. Hasil Uji Reliabilitas iklim organisasi.

Dari hasil perhitungan melalui program *SPSS version 15.00*, maka didapatkan hasil uji reliabilitas pada variabel iklim organisasi sebagai berikut :

Reliabilitas Iklim Organisasi
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100,0
	Excluded (a)	0	,0
	Total	42	100,0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,779	10

Cara membaca: Bandingkan R Hitung dengan Tabel R pada derajat bebas $n-2 = 0,2573$. Jika R hitung $>$ R Tabel maka dikatakan valid dan reliable.

Hasil Uji Reliabilitas Eustress

Dari hasil perhitungan melalui program *SPSS version 15.00*, maka didapatkan hasil uji reliabilitas pada variabel eustress sebagai berikut :

Reliabilitas Eustress
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100,0
	Excluded(a)	0	,0
	Total	42	100,0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,733	9

Cara membaca: Bandingkan R Hitung dengan Tabel R pada derajat bebas $n-2 = 0,2573$. Jika R hitung $>$ R Tabel maka dikatakan valid dan reliable.

Hasil Uji Realibilitas kinerja

Dari hasil perhitungan melalui program *SPSS version 15.00*, maka didapatkan hasil uji reliabilitas pada variabel kinerja sebagai berikut : Reliabilitas Kinerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100,0
	Excluded(a)	0	,0
	Total	42	100,0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,722	10

Cara membaca: Bandingkan R Hitung dengan Tabel R pada derajat bebas $n-2 = 0,2573$. Jika R hitung $>$ R Tabel maka dikatakan valid dan reliable.

Setelah seluruh jawaban angket kuesioner dikumpulkan dan diadakan tabulasi atas jawaban responden, ternyata didapatkan hasil bahwa dari penyebaran kepada 45 orang responden, ternyata hasil jawaban yang berhasil dikumpulkan dan dianggap sah 42 jawaban, sedangkan sisanya sebesar 3 responden tidak mengumpulkan sama sekali.

Berikut dibawah ini tabel rekapitulasi jawaban kuesioner yang kembali dan dianggap sah :

Tabel 4.1 Rekapitulasi Jawaban Responden

Jumlah disebar kuesioner	Jumlah kuesioner yang tidak kembali	Jumlah yang kembali
45	3	42
	kuesioner	43 kuesioner

Jenis kelamin

Dari hasil pengolahan data dapat diketahui bahwa jenis kelamin karyawan di kantor PT. Pulsa Indomedia Pratama yang menjadi responden dalam penelitian dan yang tersebar adalah karyawan pria yaitu sebanyak 31 orang atau sekitar 73,8% , sedangkan karyawan yang berjenis kelamin wanita berjumlah 11 orang atau sekitar 26,2 %. Distribusi frekuensi responden karyawan kantor PT. Pulsa Indomedia Pratama berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini :

Tabel 4.2 Data Responden berdasarkan Jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
Laki-laki	31	73.8%
Perempuan	11	26.2%
Total	42%	100%

Latar belakang pendidikan responden

Dari hasil pengolahan data, karyawan yang menjadi responden di kantor PT. Pulsa Indomedia Pratama memiliki latar belakang pendidikan yang bervariasi, yaitu :

1. SMU/SMK sederajat Responden yang berlatar belakang pendidikan SMU/SMK sederajat berjumlah sekitar 15 karyawan atau sekitar 35,7%.
2. Diploma 3. Responden yang berlatar belakang pendidikan akhir D3 berjumlah sekitar 10 orang atau sekitar 23,8%.
3. Strata 1 (Sarjana). Responden yang berlatar belakang pendidikan akhir S1 berjumlah sekitar 17 orang atau sekitar 40.5%.

Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
S1	17	40.5%
D3	10	23.8%
SMU	15	35.7%
Total	42%	100%

Status Marital Responden

Dari hasil pengolahan data melalui pengembalian kuesioner dari para responden, didapatkan hasil bahwa status pernikahan karyawan kantor PT. Pulsa Indomedia Pratama yang menjadi responden terdiri dari yang sudah menikah berjumlah 31 orang atau sekitar 73,8% dan belum menikah berjumlah 11 orang atau sekitar 26,2%.

Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Status Marital

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
Menikah	31	73.8%
Belum Menikah	11	26.2%
Total	42%	100%

Masa Kerja Responden

Dari hasil pengolahan data, karyawan yang bertindak sebagai responden dan bekerja di kantor PT. Pulsa Indomedia Pratama memiliki masa kerja yang bervariasi yaitu :

1. Masa kerja (< 10 tahun)
Karyawan PT. Pulsa Indomedia Pratama yang menjadi responden yang memiliki masa kerja < 10 tahun berjumlah 27 orang atau sekitar 64,3%.
2. Masa kerja 10-20 tahun
Karyawan PT. Pulsa Indomedia Pratama yang menjadi responden yang memiliki masa kerja 10-20 tahun berjumlah 11 orang atau sekitar 26,2%.
3. Masa kerja > 20 tahun
Karyawan PT. Pulsa Indomedia Pratama yang menjadi responden yang memiliki masa kerja > 20 tahun berjumlah 4 orang atau sekitar 9,5%.

Tabel 4.5 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
< 10 Tahun	27	64.3%
10-20 Tahun	11	26.2%
> 20 Tahun	4	9.5%
Total	42	100%

Hasil Jawaban Rata-Rata Responden Terhadap Angket Kuesioner

Setelah mengetahui distribusi frekuensi dari masing-masing karakteristik responden , maka berikut ini akan dibahas mengenai hasil nilai rata-rata jawaban dari pada responden berkenaan dengan variabel penelitian. Hasil

nilai rata-rata jawaban responden yang berhasil diperoleh dari perhitungan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6 Hasil Nilai Rata-Rata Jawaban Responden Melalui Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Iklm Organisasi	42	1,67	3,25	2,5731	,30831
Eustress	42	2,44	4,00	3,2398	,29714
Kinerja	42	2,50	4,00	3,3205	,28061
Valid N (listwise)	42				

Hasil Nilai Rata-Rata Iklim Organisasi

Dari tabel 4.6 dapat dilihat bahwa untuk variabel iklim organisasi ternyata jawaban yang diperoleh dari nilai rata-rata responden menunjukkan nilai sebesar 2,5731 dari total skala 4,000. Makna atau pengertian dari nilai tersebut menunjukkan bahwa para karyawan PT. Pulsa Indomedia Pratama setuju bahwa iklim organisasi yang baik penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi karyawan tentang apa yang diberikan oleh perusahaan dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku karyawan selanjutnya.

Lingkungan kerja yang menyenangkan membuat sikap pegawai positif dan memberi dorongan untuk bekerja lebih tekun. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan kepuasan kerja bagi karyawan dan membuat karyawan termotivasi secara optimal.

Hasil Nilai Rata-Rata Eustress

Dari tabel 4.6 dapat dilihat bahwa untuk variabel eustress ternyata jawaban yang diperoleh dari nilai rata-rata responden menunjukkan nilai sebesar 3,2398 dari total skala 4,000. Makna atau pengertian dari nilai tersebut menunjukkan bahwa para karyawan PT. Pulsa Indomedia Pratama setuju bahwa eustress merupakan kekuatan yang positif dan dibutuhkan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi , karenanya tingkat stres yang optimal dibutuhkan agar selalu bersemangat dan termotivasi dalam bekerja. Stres dibutuhkan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi, karenanya tingkat stres yang optimal dibutuhkan agar selalu bersemangat dan termotivasi dalam bekerja. Ismail et al,

(2009:4). Dalam faktor organisasi berpengaruh juga terhadap stres kerja karyawan dimana semua aktivitas didalam perusahaan berhubungan dengan karyawan seperti tuntutan kerja atau beban kerja yang terlalu berat, kerja yang membutuhkan tanggung jawab tinggi sangat cenderung mengakibatkan stres tinggi. Eustress inilah yang membuat orang-orang menjadi kreatif ketika bekerja mengejar target sebelum masa tenggang waktu. Stres ini juga adalah stres yang secara sadar dibawa oleh pemilik perusahaan kedalam lingkungan pekerjaan untuk membuat para pekerja menjadi produktif – semacam ketegangan yang menimbulkan kreativitas , karena kebanyakan karyawan menyukai perasaan ini , meningkatkannya dan hampir menjadi ketagihan dengannya. Eustress meningkatkan antusiasme, kreatifitas, motivasi dan aktivitas fisik. Eustress adalah stres positif yang terjadi saat kita membutuhkan motivasi dan inspirasi.

Hasil nilai rata-rata kinerja

Dari tabel 4.6 dapat dilihat bahwa untuk variabel kinerja ternyata jawaban yang diperoleh dari nilai rata-rata responden menunjukkan nilai sebesar 3,3205 dari total skala 4,000. Makna atau pengertian dari nilai tersebut menunjukkan bahwa para karyawan PT. Pulsa Indomedia

Pratama setuju adanya strategi dalam manajemen sumber daya manusia yang berkompeten dan berkualitas sesuai harapan perusahaan sehingga misi, visi serta target bisnis (financial) perusahaan bisa terwujud.

Di PT. Pulsa Indomedia Pratama kepuasan kerja sangat didambakan oleh semua pihak , karena karyawan akan merasa nyaman dan tinggi kesetiannya pada perusahaan apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktifitas. Perusahaan juga mengevaluasi atau menilai kerja karyawan, karena apabila penilaian prestasi kerja dilaksanakan dengan baik tertib dan benar akan dapat meningkatkan motivasi berprestasi sekaligus dapat meningkatkan loyalitas para anggota organisasi yang ada didalamnya dan ini akan menguntungkan organisasi itu sendiri.

Hasil Analisis Model Garis Persamaan Linier Regresi Berganda

Dari hasil perhitungan terhadap nilai rata-rata jawaban responden terhadap seluruh variabel penelitian didapatkan model garis persamaan linier regresi berganda sebagai berikut :

Tabel 4.7
Coefficients(a)

Model	Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,639	,380		4,308	,000
	Iklim Organisasi	,466	,146	,512	3,187	,003
	Eustress	-,139	,183	-,147	-,758	,453

Berdasarkan tabel diatas, nilai sig. Iklim organisasi $< 0,05$ (Iklim organisasi t hitung = $3,187 > t$ tabel $(0,05;37) = 2,026$, artinya Iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Sedangkan eustress memiliki nilai Sig. $> 0,05$ (t hitung = $0,758 < t$ tabel $(0,05;37) = 2,026$, artinya eustress tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Analisis Korelasi Berganda

Berikut ini akan dibahas analisis korelasi yang diperoleh dari model garis persamaan linier regresi berganda yang telah terbentuk mencakup analisis koefisien korelasi berganda (R) dan koefisien determinasi (*R Square*). Dari model garis persamaan linier regresi berganda yang telah terbentuk didapatkan nilai koefisien korelasi berganda dan koefisien determinasi seperti yang tercantum pada tabel 4.8 berikut ini :

Tabel 4.8

Regression

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,664(a)	,441	,397	,21795

a. All requested variables entered.

b. Dependent variable : Kinerja

R Square 44,1% artinya Kinerja mampu dijelaskan oleh iklim organisasi, eustress sebesar 44,1%, sisanya oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan kedalam model.

Uji Asumsi Klasik Linier

Uji Asumsi Normalitas Melalui Kurva P-P Plots

Tujuan diadakannya uji asumsi normalitas adalah untuk mengetahui apakah dalam sebuah model garis persamaan linier regresi berganda

yang terbentuk, baik variabel bebas ataupun terikat maupun variabel keduanya memiliki distribusi penelitian yang normal ataukah tidak, Dikatakan normal atau mendekati normal apabila penyebaran data penelitian tidak menyimpang jauh dari nilai rata-ratanya.

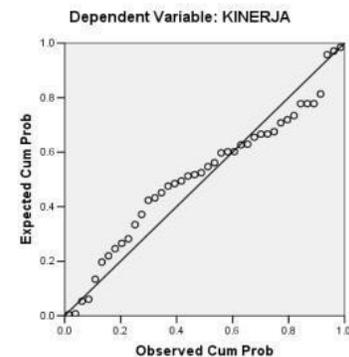
Cara mendeteksi pada uji asumsi normalitas ini dapat dilihat melalui penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari gambar kurva P-P Plots. Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model garis regresi tidak memenuhi asumsi Normalitas.

Berikut dibawah ini gambar 4.1 kurva P-P Plots yang menggambarkan hasil uji normalitas penelitian :

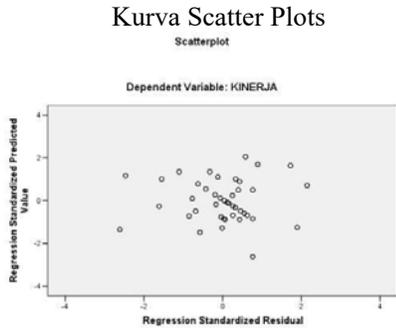
Kurva P-P Plots

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji Asumsi Heteroskedastisitas Melalui Kurva Scatter Plots

Untuk menguji dalam sebuah model regresi yang telah terbentuk, apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan dan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut bahwa penelitian bersifat homogen. Dan jika varians berbeda, maka disebut telah terjadi peristiwa heteroskedastisitas . Sedangkan model garis persamaan linier regresi yang baik adalah apabila tidak terjadi peristiwa heteroskedastisitas . Sedangkan hasil kurva *scatter plots* yang terbentuk dari model garis regresi adalah sebagai berikut :



Uji Asumsi Multikolinieritas Melalui VIF Variabel Bebas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah pada model regresi berganda yang dibuat apakah ada korelasi antara variabel bebas penelitian. Cara mendeteksi adanya masalah multikolinieritas adalah dengan melihat besaran nilai VIF dan Tolerance yang dihasilkan dari perhitungan. Berikut dibawah ini hasil nilai VIF pada masing-masing variabel bebas yang berhasil diperoleh dari proses perhitungan :

Tabel 4.9

Nilai VIF Variabel Bebas

Model	Variabel	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Iklm Organisasi	,571	1,751
	Eustress	,391	2,555

a. Dependent Variable: KINERJA

Uji Auto Korelasi

4.10

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,664(a)	,441	,397	,21795	2,034

a Predictors: (Constant,Iklm organisasi, Eustres) b Dependent Variable: KINERJA

Uji autokorelasi menggunakan uji Durbin-Watson. Berdasarkan tabel diatas, nilai DW (Durbin-Watson) = 2,034. Berdasarkan tabel Durbin- Watson nilai DU dengan jumlah n=42 dan k=3 yaitu sebesar 1,606. Nilai DW=2,034 > nilai DU=1,606 atau nilai DW=2,034 < 4-DU = 4-1,606 = 2,394, maka dapat disimpulkan tidak ada autokorelasi.

Uji Hipotesis Penelitian Uji T Signifikansi (Hipotesis Penelitian Parsial)

Berikut ini akan dibahas hasil perhitungan uji T signifikansi terhadap variabel bebas penelitian melalui t hitung, seperti yang terlihat pada tabel :

Tabel 4.10

Hasil Nilai T Hitung

Model	Variabel	t	Sig.
1	(Constant)	4,308	,000
	Iklm Organisasi	3,187	,003
	Eustress	-,758	,453

Dari tabel 4.10 didapatkan hasil bahwa nilai t hitung didapatkan hasil bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 3,187 dan taraf signifikansi atau taraf kesalahan sebesar 0,003, dan eustress yang memiliki pengaruh relatif lemah terhadap kinerja karyawan PT. Pulsa Indomedia Pratama dengan nilai t hitung sebesar 0,758 dan taraf signifikansi 0,453.

Setelah diketahui nilai r tabel maka berikut ini adalah perbandingan masing-masing nilai t hitung terhadap t tabel untuk mengetahui apakah Hipotesis Penelitian diterima ataukah ditolak .

Berdasarkan tabel diatas, nilai sig. Iklim Organisasi dan < 0,05 (Iklim Organisasi t hitung = 3,187 > t tabel (0,05;37) = 2,026 artinya Iklim Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Sedangkan Eustress memiliki nilai Sig. > 0,05 (t hitung = 0,758 < t tabel (0,05;37) = 2,026, artinya Eustress tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Uji F Anova

Berikut ini akan dibahas hasil perhitungan uji F Anova terhadap kontribusi ketiga variabel bebas penelitian melalui F hitung, seperti yang terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.10

Hasil Nilai Uji F

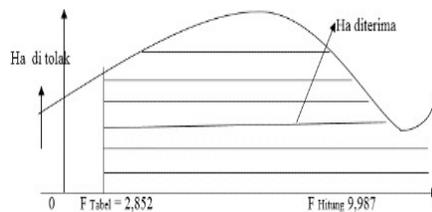
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	1,423	3	,474	9,987	,000(a)
	Residual	1,805	38	,048		
	Total	3,228	41			

a. Predictors : (Constant), iklim organisasi, eustress,kepemimpinan

b. Dependent Variable : Kinerja

Jika nilai Signifikansi < 0,05 (F_{Hitung}=9,987 > F_{Tabel} =2,852), Maka Dikatakan Model

Signifikan, Artinya iklim organisasi dan eustress secara bersama-sama secara signifikan mempengaruhi kinerja.



Dari gambar 4.3 terlihat bahwa nilai F hitung berada pada wilayah penerimaan Hipotesis Penelitian, sehingga dapat dikatakan bahwa memang ada pengaruh yang positif dan signifikan antara iklim organisasi, eustress secara bersama terhadap kinerja karyawan PT. Pulsa Indomedia Pratama.

Pembahasan Hasil analisis Model Garis Persamaan Linier Regresi Berganda

Dari hasil analisis model Garis Persamaan Linier Regresi Berganda tabel 4.7 yang telah terbentuk dapat terlihat bahwa nilai konstanta (a) yang diperoleh sebesar 1.639. Makna atau pengertian dari angka tersebut adalah jika diasumsikan X_1 , X_2 dan $X_3 = 0$, maka Y tetap ada sebesar 1,639 satuan unit. Dengan pengertian bahwa apabila iklim organisasi, eustress, dan kepemimpinan tidak berpengaruh sama sekali terhadap kinerja karyawan, ternyata para karyawan masih memiliki kinerja sebesar 1,639 satuan unit. Hal tersebut dapat terjadi karena pengaruh dari faktor-faktor lain yang tidak ikut diteliti pada kesempatan penelitian ini. Sedangkan nilai yang diperoleh dari perhitungan koefisien regresi iklim organisasi 0,466 makna dari nilai tersebut menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan yang positif dan searah terhadap kinerja karyawan kantor PT. Pulsa Indomedia Pratama, dengan asumsi eustress dalam keadaan tetap dan tidak berubah. Pengertian dari nilai tersebut mengindikasikan bahwa apabila semakin baik iklim organisasi yang diterapkan oleh perusahaan, maka setiap perubahan yang terjadi pada iklim organisasi sebesar satu akan semakin menyebabkan perubahan sebesar 0,466 satuan unit terhadap kinerja para karyawan PT. Pulsa Indomedia Pratama.

Sedangkan nilai yang diperoleh dari perhitungan koefisien regresi eustress adalah sebesar 0,139, makna dari nilai tersebut menunjukkan pengertian bahwa eustress memiliki hubungan yang positif dan searah terhadap kinerja karyawan PT. Pulsa Indomedia Pratama, dengan asumsi iklim organisasi dalam keadaan tetap tidak berubah. Pengertian dari nilai tersebut menunjukkan bahwa Eustress meningkatkan antusiasme, kreatifitas, motivasi dan aktivitas fisik. Eustress adalah stres positif yang terjadi saat kita membutuhkan motivasi dan inspirasi, maka setiap perubahan eustress sebesar satu satuan unit akan mampu merubah kinerja karyawan dalam perusahaan sebesar 0,139 satuan unit.

Analisis Korelasi Berganda

Dari hasil analisis Korelasi Berganda yang dapat dilihat pada tabel 4.8 dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi berganda yang berhasil diperoleh dari proses perhitungan didapatkan nilai sebesar 0,664. Makna atau pengertian dari nilai tersebut menunjukkan ketiga variabel bebas iklim organisasi, eustress memiliki pengaruh atau kontribusi yang relatif kuat ($R = 0,664$) terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Pulsa Indomedia Pratama.

Sedangkan nilai koefisien determinasi (R Square) yang berhasil diperoleh dari proses perhitungan didapatkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,441, Makna dari nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap variasi perubahan yang ditimbulkan oleh variabel iklim organisasi, eustress mampu menyebabkan variasi perubahan terhadap kinerja karyawan sebesar 44,1%, sisanya oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Hasil Uji Asumsi Normalitas Melalui Kurva P-P Plots

Dari gambar 4.1 Kurva P-P Plots dapat diketahui bahwa titik-titik yang mewakili penyebaran data penelitian menyebar di sekitar garis diagonal yang mewakili jawaban rata-rata responden. Dari gambar pula dapat dilihat bahwa penyebaran titik-titik mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa model garis persamaan linier regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel iklim organisasi

dan eustress. Dengan kata lain pendistribusian data penelitian tidak terlalu menyimpang jauh dari nilai rata-ratanya. Dari hasil uji normalitas dapat disimpulkan bahwa penelitian kali ini bersifat non parametrik, karena distribusi data penelitian bersifat normal.

Hasil Uji Asumsi Heteroskedastisitas Melalui Kurva Scatter Plots

Dari gambar 4.2 terlihat bahwa titik- titik menyebar secara acak, dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan tidak terjadi peristiwa heteroskedastisitas pada model regresi yang terbentuk, sehingga model garis regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan dari kedua variabel iklim organisasi dan eustress . Dengan pengertian lain bahwa jumlah responden yang diambil tidak perlu ditambah karena sudah cukup representatif dalam menggambarkan keadaan atau kondisi populasinya. Kesimpulan lain yang didapat dari hasil uji asumsi heteroskedastisitas, didapatkan bahwa penelitian ini bersifat homogen.

Hasil Uji Asumsi Multikolinieritas Melalui VIF Variabel Bebas

Dari tabel 4.9 dapat dilihat bahwa nilai Varians Inflation Factors yang dihasilkan pada kedua variabel bebas adalah :

- Variabel iklim organisasi : $VIF = 1/\text{tolerance} = 1/0,571 = 1,751$
- Variabel eustress : $VIF = 1/\text{tolerance} = 1/0,391 = 2,557$

Dari hasil nilai VIF yang didapatkan pada masing-masing variabel bebas menunjukkan hasil bahwa tidak ada satupun variabel bebas yang berpengaruh dominan satu sama lain, adapun pengaruh antara sesama variabel bebas yang terjadi masih di bawah ambang batas yang ditentukan. Hal tersebut disebabkan karena nilai VIF yang dihasilkan dari perhitungan masih relatif jauh lebih kecil dari skor 5 dan nilai tolerance yang dihasilkan berada disekitar 0 dan 1. Dengan pengertian lain bahwa didalam model garis persamaan linier regresi berganda tidak terjadi peristiwa multikolinieritas, sehingga model garis regresi tersebut layak diterima untuk memprediksi pengaruh ketiga

variabel bebas terhadap variabel terikat didalamnya.

Hasil Uji T Signifikansi (Hipotesis Penelitian Parsial)

Dari hasil Uji T diketahui bahwa nilai t hitung didapatkan hasil bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 3,187 dan taraf signifikansi atau taraf kesalahan sebesar 0,003 karena iklim organisasi sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana lingkungan kerja juga akan berpengaruh terhadap motivasi dan perilaku karyawan , jadi iklim organisasi adalah konsep sistem yang mencerminkan keseluruhan gaya hidup suatu organisasi , apabila gaya hidup itu ditingkatkan , kemungkinan besar tercapainya peningkatan prestasi kerja. Iklim organisasi memiliki pengaruh yang paling kuat karena adanya sistem manajemen yang efektif dan efisien artinya dapat dengan mudah berubah menyesuaikan diri dan dapat mengakomodasikan setiap perubahan baik yang sedang dan telah terjadi dengan cepat, tepat dan terarah serta biaya yang murah.

Dan terakhir adalah eustress yang memiliki pengaruh relatif paling lemah terhadap kinerja karyawan PT. Pulsa Indomedia Pratama dengan nilai t hitung sebesar 0,758 dan taraf signifikansi 0,453, Hal ini karena eustress memberikan manfaat bagi individu yang mengalaminya. Tekanan mental pada eustress memberikan dorongan positif, yang membuat individu dapat memiliki “tenaga” lebih dalam melaksanakan tugas nya. Eustress ini merupakan hasil persepsi individu ,sehingga individu perlu untuk pandai- pandai dalam menyikapi stres.Relatif lemahnya pengaruh yang diperoleh oleh variabel eustress disebabkan karena perusahaan sudah menciptakan sistem yang baik. Misalnya mekanisme pemberian reward yang konsisten, pemberian tugas yang jelas, model kepemimpinan yang baik dan masih banyak lagi.

Setelah diketahui nilai r tabel maka berikut ini adalah perbandingan masing-masing nilai t hitung terhadap t tabel untuk mengetahui apakah Hipotesis Penelitian diterima atautkah ditolak.

Dari hasil perbandingan antara nilai t hitung terhadap t tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa masing- masing variabel iklim organisasi, eustress maupun memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial atau terpisah terhadap kinerja karyawan PT. Pulsa Indomedia Pratama. Dengan pengertian lain bahwa Hipotesis Penelitian terbukti dan dapat diterima.

Hasil Uji F Anova

Dari hasil Uji F Anova dapat diketahui bahwa nilai F yang diperoleh dari hasil perhitungan adalah sebesar 9,987 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 (kriteria signifikan). Setelah diketahui nilai F hitung, maka berikut ini akan ditentukan nilai F tabel/kritis yang didapatkan dengan membandingkan antara jumlah variabel bebas penelitian (k) sebanyak 3 buah dengan derajat kebebasan (dk) sebesar $45-3-1 = 41$ pada taraf signifikansi 1%, maka didapatkan nilai F tabel sebesar 4,08 (lihat lampiran distribusi F taraf signifikansi 1%).

Dari hasil perbandingan yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa nilai F hitung $9,987 > F 4,08$ dan taraf signifikansi $0,000 < 0,01$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara iklim organisasi, eustress secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Pulsa Indomedia Pratama. Dengan pengertian Hipotesis Penelitian terbukti dan dapat diterima.

PENUTUP

Dari hasil penelitian maka di peroleh nilai t hitung didapatkan hasil bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 3,187 dan taraf signifikansi atau taraf kesalahan sebesar 0,003, dan eustress yang memiliki pengaruh relatif paling lemah terhadap kinerja karyawan PT. Pulsa Indomedia Pratama dengan nilai t hitung sebesar 0,758 dan taraf signifikansi 0,453.

Dari hasil perbandingan yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa nilai F hitung $9,987 > F 4,08$ dan taraf signifikansi $0,000 < 0,01$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan

antara iklim organisasi , eustress secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Pulsa Indomedia Pratama. Dengan pengertian Hipotesis Penelitian terbukti dan dapat diterima.

PT. Pulsa Indomedia Pratama harus menciptakan iklim organisasi yang baik dan harus ditingkatkan karena lingkungan kerja yang menyenangkan membuat sikap karyawan positif dan akan memberikan dorongan untuk bekerja lebih tekun. Pihak PT. Pulsa Indomedia Pratama disarankan untuk menerapkan secara konsisten pelaksanaan sistem promosi kepada karyawannya ,serta beberapa program kesejahteraan kepada karyawan seperti pemberian bonus dan insentif ,serta kenaikan jumlah tunjangan yang biasa mereka terima tiap bulan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja tinggi. PT. Pulsa Indomedia Pratama harus menciptakan interaksi hubungan yang harmonis dibangun sehingga tidak menimbulkan stres kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bilson, Simamora, 2004, Riset Pemasaran, Jakarta, Gramedia Utama
- Davidson, G.C. Neale, J.M. dan Kring, A.M. 2006. Psikologi Abnormal. Edisi ke - 9. Jakarta:PT RajaGrafindo Persada
- Husein, Umar. 2008. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta. PT Rajagrafindo Persada.
- Nelson, D. L., & Simmons, B. L. (2003). Health psychology and work stress: A more positive approach. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), Handbook of occupational health psychology (p. 97–119). American Psychological Association.
- Sekaran, Uma. 2000. Research Methods for business: A Skill Building Approach. Singapore: John Wiley & Sons, Inc.
- Sudarmanto, Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009
- Tagiuri, R. dan Litwin, G. 1968. Organizational Climate: Expectations of a Concept. Boston: Harvard University Press
- Wirawan. 2008. Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian