

Pengaruh Kepemimpinan Dan Iklim Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Oleh Stres Kerja Pada Perusahaan Media (Tribun Pontianak)

Rika Mayardi¹, Ahmad Shalahuddin², Rizky Fauzan³.

¹²³Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tanjungpura,
Jl. Prof. Dr. H. Hadari Nawawi, Kota Pontianak, Kalimantan Barat, 78124

*Email : rikamyrd@gmail.com

(24 Februari 2024; Disetujui 05 April 2024; Dipublikasikan 11 April 2024)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan iklim organisasional terhadap stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Media (Tribun Pontianak). Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan Perusahaan Media (Tribun Pontianak) pada Tahun 2023. Sampel yang diambil untuk penelitian ini adalah sebanyak 60 responden dengan menggunakan metode *sampling* jenuh (sensus). Model analisis data yang digunakan adalah Analisis Jalur (*Path Analysis*) dengan menggunakan SPSS versi 21. Berdasarkan pengujian hipotesis disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, sedangkan iklim organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Hasil pengujian hipotesis selanjutnya menunjukkan bahwa kepemimpinan dan iklim organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pengujian pengaruh langsung dan tak langsung, stres kerja tidak berpengaruh sebagai variabel yang memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Media (Tribun Pontianak), sedangkan stres kerja berpengaruh sebagai variabel yang memediasi pengaruh iklim organisasional terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Media (Tribun Pontianak).

Kata Kunci : Kepemimpinan, Iklim Organisasional, Stres Kerja, Kinerja.

PENDAHULUAN

Karyawan yang berkualitas dan berkinerja tinggi tersebut dapat dipengaruhi bagaimana seorang pemimpin dalam suatu perusahaan mempengaruhi dan mengarahkan karyawan sehingga potensi yang dimiliki karyawan dapat dimaksimalkan. Menurut Siswanto & Hamid (dalam Mangkunegara 2017) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi (Gibson, *et al*, 2012). Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat dilihat diantaranya adalah Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan di mediasi oleh Stres kerja. Jika karyawan sudah merasakan tekanan dan beban kerja yang diberikan berlebihan, dikhawatirkan

stres kerja karyawan meningkat dikarenakan hal tersebut merupakan kondisi kerja yang menjadi penyebab stres kerja bagi karyawan (Handoko, 2014).

PT. Kapuas Media Grafika atau lebih dikenal dengan Tribun Pontianak merupakan salah satu perusahaan percetakan surat kabar yang diterbitkan di Kalimantan Barat dan merupakan koran daerah kelompok Kompas Gramedia. Fenomena yang terjadi saat ini menyangkut kepemimpinan yang menjadi faktor dalam pelaksanaan pekerjaan suatu perusahaan, tidak terkecuali pada Tribun Pontianak. Pemimpin melakukan peningkatan kualitas kinerja karyawan dengan melakukan komunikasi yang baik dengan karyawan-karyawannya. Adanya pimpinan yang memberi instruksi yang kurang jelas kepada karyawan, hal tersebut memicu terjadinya kesalahpahaman dengan tidak tersampainya maksud dan sasaran, atau hal ini sering disebut miskomunikasi, tekanan atau beban kerja yg berlebihan ditempat kerja dapat menurunkan kualitas dan efisiensi dalam menjalankan tugas sehingga berefek pada penurunan produktivitas dan kinerja.

Hariandja (2002) mengatakan bahwa stres adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang. Tidak hanya pimpinan yang dapat menimbulkan stress kerja sehingga menggau kinerja karyawan tersebut tetapi iklim organisasional terutama dalam komunikasi memiliki peran krusial pada kesuksesan dan kinerja organisasi (Pace dan Faules, 2015). Keberhasilan organisasi dapat dicapai jika kinerja dari anggota organisasi berjalan baik pula. Dengan mengetahui bahwa iklim komunikasi organisasi dan sistem penghargaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, organisasi dapat memperbaiki komunikasi dan sistem penghargaan yang sesuai sehingga dapat meningkatkan kinerja dari karyawan (Bustamama et al., 2014).

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul. **“Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Oleh Stres Kerja Pada Perusahaan Media (Tribun Pontianak)”**.

KAJIAN LITERATUR

Kepemimpinan

Handoko (2017) Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Menurut Sedarmayanti (2017) Kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang mau bekerja sama mencapai suatu tujuan yang diinginkan bersama. Afandi (2018) mengungkapkan kepemimpinan adalah efektivitas untuk mempengaruhi banyaknya orang supaya di arahkan untuk pencapaian suatu organisasi atau arahan untuk suatu tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah suatu orang yang layak menentukan strategi, mampu membuat rencana, dan bisa menjadi motivator bagi karyawan sehingga mereka dapat menghasilkan kinerja yang optimal (Wijono, 2018). Menurut Afandi (2018) menjelaskan bahwa ada tiga macam tipe kepemimpinan, ketiga kepemimpinan itu adalah kepemimpinan otoriter, kepemimpinan demokrasi dan kepemimpinan Laissez-Faire. Adapun indikator-indikator untuk mengukur kepemimpinan

menurut Handoko (2017) yaitu Penetapan keputusan oleh pimpinan, Kebijakan Pimpinan. Berani Mengambil Resiko, Pimpinan mendorong bawahan untuk berprestasi, dan Pengawasan perilaku pegawai.

Iklim Organisasi

Menurut Kusnan dalam Darodjat (2015) menyatakan bahwa Iklim organisasi sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja. Iklim organisasi merupakan faktor penting yang menentukan kehidupan suatu organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh Gibson, et al (2006) dalam ramli et al (2013) bahwa iklim organisasi adalah sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh para pekerja atau anggota organisasi dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja terhadap pekerjaannya.

Menurut Intifada (2013) dalam I Gusti Ngurah Pranata dan I Wayan Mudiarta Utama (2019) menyatakan bahwa ada beberapa indikator iklim organisasi, yaitu kepercayaan, pembuatan keputusan bersama atau dukungan, kejujuran, komunikasi, dan fleksibilitas.

Stress Kerja

Menurut Robbins, stres kerja adalah kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting (Robbins, 2017). Stres merupakan situasi ketegangan/tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat memengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang (Rohman, 2017).

Menurut Afandi (2018) dalam mengelompokkan stres kerja terbagi menjadi lima kelompok, yaitu:

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seperti kondisi kerja, tata kerja atau letak fisik.
2. Tuntutan peran, merupakan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh antar karyawan.
4. Struktur organisasi, merupakan gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi berada didalam yang tidak jelas seperti mengenai jabatan, peran, wewenang dan tanggungjawab.
5. Kepemimpinan organisasi, merupakan gambaran dari beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang menunjukkan kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau anggota organisasi dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dimilikinya (Robert, 2017). Kinerja adalah hasil keseluruhan dari kegiatan yang telah atau belum dilakukan pegawai baik secara individu maupun kerja kelompok. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Menurut (Mathis, R. L., *et al* 2015), indikator kinerja dapat diukur dari Kuantitas, Kualitas, Kemampuan bekerja sama, tanggung jawab dan inisiatif.

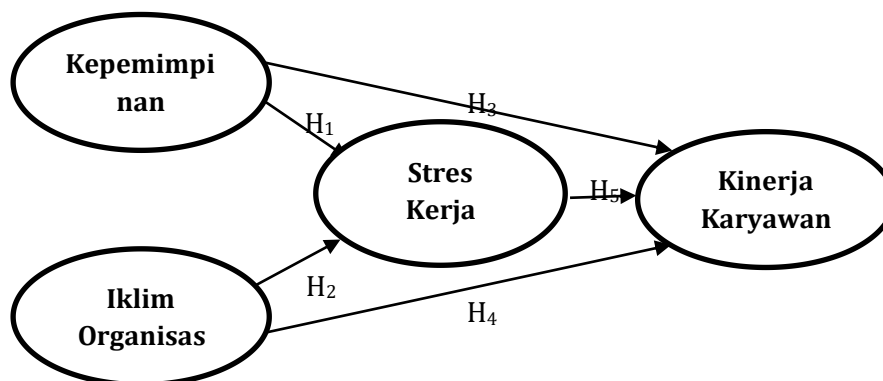
Kajian Empiris

Penelitian yang dilakukan oleh Muriawan & Sinaga (2017) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Stres Yang Dirasakan Oleh Karyawan dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. Adapun objek penelitian yang penulis teliti adalah pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap stres yang dirasakan oleh karyawan dan dampaknya terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Central Asia, Tbk Kantor Cabang Kiaracondong Bandung. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Bank BCA Kantor Cabang Kiaracondong Bandung dengan jumlah sampel yaitu 43 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, gaya kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan, beban kerja, dan stres yang dirasakan oleh karyawan dan dampaknya terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Puspitasari, *et al* (2021) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Karyawan. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jumlah responden 60 orang dan teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Hasil pengujian secara simultan beban kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Christine Chely Karundeng (2013). dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado". Hasil Penelitian ini Berdasarkan analisis korelasi sederhana menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 82,05 % terhadap kinerja karyawan pada PT Taspen Cabang Manado. Hal ini bahwa iklim kerja organisasi merupakan faktor dominan penentu kinerja karyawan, atau dengan kata lain kinerja karyawan sangat ditentukan oleh iklim Perusahaan.

Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian



Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat terhadap variabel penelitian maka penelitian ini menggunakan desain penelitian hubungan atau asosiatif dan menurut sifat hubungan penelitian menggunakan hubungan sebab-akibat (kausal). Tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah mengambil lokasi di Kabupaten Kubu Raya dengan pengamatan pada karyawan yang bekerja di pada Perusahaan Media (Tribun Pontianak). Waktu dalam penelitian ini dilakukan selama kurang lebih 4 Bulan. Mulai dari pengajuan proposal penelitian hingga laporan akhir penelitian.

Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, kuesioner dan studi kepustakaan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Perusahaan Media (Tribun Pontianak) pada Tahun 2023 yang berjumlah 110 orang. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 orang karyawan Perusahaan Media (Tribun Pontianak). Teknis analisis data yang digunakan adalah uji instrument penelitian, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel Penelitian	Item Kuesioner	Total Sig. (2-tailed)	Item Total Correlation	Keterangan
Kepemimpinan (X ₁)	X1.1	0,000	0,826	Valid
	X1.2	0,000	0,686	Valid
	X1.3	0,000	0,884	Valid
	X1.4	0,000	0,783	Valid
	X1.5	0,000	0,752	Valid
	X1.6	0,000	0,748	Valid
	X1.7	0,000	0,730	Valid
	X1.8	0,000	0,887	Valid

Variabel Penelitian	Item Kuesioner	Total Sig. (2-tailed)	Item Total Correlation	Keterangan
Iklim Organisasi (X ₂)	X2.1	0,000	0,533	Valid
	X2.2	0,000	0,710	Valid
	X2.3	0,000	0,538	Valid
	X2.4	0,000	0,660	Valid
	X2.5	0,000	0,584	Valid
	X2.6	0,000	0,619	Valid
	X2.7	0,000	0,629	Valid
	X2.8	0,000	0,488	Valid
	X2.9	0,000	0,331	Valid
Stres Kerja (M)	M1.1	0,000	0,834	Valid
	M1.2	0,000	0,769	Valid
	M1.3	0,000	0,811	Valid
	M1.4	0,000	0,771	Valid
	M1.5	0,000	0,617	Valid
	M1.6	0,000	0,811	Valid
	M1.7	0,000	0,787	Valid
	M1.8	0,000	0,702	Valid
	M1.9	0,000	0,757	Valid
	M1.10	0,000	0,489	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,000	0,700	Valid
	Y1.2	0,000	0,707	Valid
	Y1.3	0,000	0,700	Valid
	Y1.4	0,000	0,744	Valid
	Y1.5	0,000	0,770	Valid
	Y1.6	0,000	0,745	Valid
	Y1.7	0,000	0,694	Valid
	Y1.8	0,000	0,762	Valid
	Y1.9	0,000	0,728	Valid
	Y1.10	0,000	0,785	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa semua indikator memiliki nilai korelasi diatas 0,30 dan semua nilai signifikansi pada indikator lebih rendah dari nilai signifikansi 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang digunakan pada setiap variable adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Kepemimpinan (X ₁)	0,910	>0,60	Reliabel
Iklim Organisasi (X ₂)	0,723	>0,60	Reliabel
Stres Kerja (M)	0,905	>0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,902	>0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 2, menunjukkan bahwa semua variable mempunyai *Cornbach Alpha* diatas 0.60 sehingga dapat disimpulkan semua konsep pengukur masing-masing variable dari kuesioner adalah reliable yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang baik.

Path Analysis (Analisis Jalur)

Tabel 3
Hasil Uji Analisis Jalur Substruktur Pertama
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.506	.906		3.870	.000
Kepemimpinan (X1)	.261	.114	.277	2.285	.026
Iklim Organisasional (X2)	-.475	.199	-.290	-2.392	.020

a. Dependent Variable: Stres Kerja (M)

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Tabel 4
Hasil Uji Analisis Jalur Substruktur Kedua
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.469	.570		4.329	.000
Kepemimpinan (X1)	.228	.067	.388	3.410	.001
Iklim Organisasional (X2)	.306	.117	.300	2.623	.011
Stres Kerja (M)	-.210	.074	-.336	-2.826	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) Substruktur Pertama
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.404 ^a	.163	.133	.72320

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasional (X2), Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Stres Kerja (M)

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan sub-struktural pertama pada Tabel 5 diperoleh hasil analisis SPSS model *summary* yang menunjukkan bahwa besarnya nilai *R square* 0,777 atau 77,7 %.

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) Substruktur Kedua
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.580 ^a	.336	.301	.40511

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (M), Kepemimpinan (X1), Iklim Organisasional (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan sub-struktural pertama pada Tabel 6 diperoleh hasil analisis SPSS *model summary* yang menunjukkan bahwa besarnya nilai *R square* 0,345 atau 34,5 %.

Hasil Uji F

Tabel 5
Hasil Uji Goodness of Fit Model Substruktur Pertama
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5.798	2	2.899	5.543	.006 ^b
Residual	29.812	57	.523		
Total	35.610	59			

a. Dependent Variable: Stres Kerja (M)

b. Predictors: (Constant), Iklim Organisasional (X2), Kepemimpinan (X1)

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

Berdasarkan data pada Tabel 4.19 dapat dilihat tingkat signifikansi F sebesar 0,006 dimana angka tersebut kurang dari 0,05. Hasil menunjukkan dukungan statistik terhadap model riset yang diajukan terdukung secara empiris dan teoritis atas variabel-variabel (bebas dan terikat) yang diajukan karena nilai signifikansi lebih kecil dari 5% sehingga model riset telah menunjukkan *goodness of fit* yang baik.

Tabel 6
Hasil Uji Goodness of Fit Model Substruktur Kedua
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4.656	3	1.552	9.456	.000 ^b
Residual	9.190	56	.164		
Total	13.846	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja (M), Kepemimpinan (X1), Iklim Organisasional (X2)

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

Berdasarkan data pada Tabel 4.20 dapat dilihat tingkat signifikansi F sebesar 0,000 dimana angka tersebut kurang dari 0,05. Hasil menunjukkan dukungan statistik terhadap model riset yang diajukan dalam penelitian ini didukung secara empiris dan teoritis atas variabel-variabel (bebas dan terikat) yang diajukan karena nilai signifikansi lebih kecil dari 5% sehingga model riset telah menunjukkan *goodness of fit* yang baik.

Hasil Uji T

Tabel 7
Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t) Substruktur Pertama
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.506	.906		3.870	.000
1 Kepemimpinan (X1)	.261	.114	.277	2.285	.026
Iklim Organisasional (X2)	-.475	.199	-.290	-2.392	.020

a. Dependent Variable: Stres Kerja (M)

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

Berdasarkan hasil uji t (uji parsial) pada Tabel 4.21, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengujian Hipotesis Pertama : Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja.
Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh positif (0,277) dan signifikan (0,026) terhadap stres kerja sehingga hipotesis pertama pada substruktur pertama dapat diterima.
2. Pengujian Hipotesis Kedua : Iklim Organisasi Terhadap Stres Kerja.
Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa iklim organisasi berpengaruh negatif (-0,290) dan (0,020) signifikan terhadap stres kerja sehingga hipotesis kedua pada substruktur pertama dapat diterima.

Tabel 8
Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t) Substruktur Kedua
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.469	.570		4.329	.000
1 Kepemimpinan (X1)	.228	.067	.388	3.410	.001
Iklim Organisasional (X2)	.306	.117	.300	2.623	.011
Stres Kerja (M)	-.210	.074	-.336	-2.826	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

Berdasarkan hasil uji t (uji parsial) pada Tabel 4.22, maka dapat disimpulkan bahwa :

3. Hipotesis Ketiga : Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.
Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh positif (0,388) dan signifikan (0,001) terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis ketiga pada substruktur kedua dapat diterima.
4. Hipotesis Keempat : Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.
Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa iklim organisasi berpengaruh positif (0,300) dan signifikan (0,011) terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis keempat pada substruktur kedua dapat diterima.
5. Hipotesis Kelima : Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa stres kerja berpengaruh negatif (-0,336) dan (0,007) signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis kelima pada substruktur kedua dapat ditolak.

Pengaruh Langsung Dan Pengaruh Tidak Langsung

Dalam penelitian ini, terdapat *Direct Effect* dan *Indirect Effect* antar variabel. *Direct Effect* adalah pengaruh langsung yang dapat dilihat dari koefisien jalur dari satu variabel ke variabel lainnya, sedangkan *Indirect Effect* adalah urutan jalur melalui satu atau lebih variabel perantara (Sarwono, 2007). Besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung dalam penelitian ini dikemukakan pada Tabel 4.23 berikut :

Tabel 9
Hasil Uji Pengaruh Langsung Dan Pengaruh Tidak Langsung

Variabel Penelitian	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung
$X_1 \rightarrow M$	$0,277^2 = 0,077$	-
$X_2 \rightarrow M$	$-0,290^2 = 0,084$	-
$X_1 \rightarrow Y$	$0,388^2 = 0,147$	-
$X_2 \rightarrow Y$	$0,300^2 = 0,09$	-
$M \rightarrow Y$	$-0,336^2 = 0,123$	-
$X_1 \rightarrow M \rightarrow Y$	-	$(0,277) (-0,336) = -0,093$
$X_2 \rightarrow M \rightarrow Y$	-	$(-0,290) (-0,336) = 0,097$

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

Berdasarkan informasi pada Tabel 4.23 dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Diketahui bahwa pengaruh langsung kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,147, sedangkan pengaruh tidak langsung kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui stres kerja (M) sebesar -0,093. Besarnya pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja. Hal ini berarti stres kerja tidak berperan sebagai variabel yang memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Diketahui bahwa pengaruh langsung iklim organisasional (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,09, sedangkan pengaruh tidak langsung iklim organisasional (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui stres kerja (M) sebesar 0,097. Besarnya

pengaruh tidak langsung iklim organisasional terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja kerja lebih besar daripada pengaruh langsung iklim organisasional terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja kerja. Hal ini berarti stres kerja berperan sebagai variabel yang memediasi pengaruh iklim organisasional terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Kepemimpinan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada Perusahaan Media (Tribun Pontianak)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama dapat diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur kepemimpinan terhadap stres kerja sebesar 0,277 dengan nilai signifikansi 0,026 yang berarti lebih kecil dari 0.05, hal ini berarti hipotesis pertama dapat diterima. Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian yang dilakukan Muazizah (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

Iklim Organisasional Berpengaruh Negatif dan Signifikan Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada Perusahaan Media (Tribun Pontianak)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua dapat diketahui bahwa iklim organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur iklim organisasional terhadap stres kerja sebesar -0,290 dengan nilai signifikansi 0,020 yang berarti lebih kecil dari 0.05, hal ini berarti hipotesis kedua dapat ditolak. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan temuan penelitian yang menyatakan bahwa iklim organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Namun hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian yang dilakukan Abdillah, et al (2016) dan Agustama & Gaintari (2023) yang menyatakan bahwa iklim organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja.

Kepemimpinan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Media (Tribun Pontianak)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga dapat diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,388 dengan nilai signifikansi 0,001 yang berarti lebih kecil dari 0.05, hal ini berarti hipotesis ketiga dapat diterima. Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian yang dilakukan dan Handoko & Indrawati (2023) dan Septiani & Adiwati (2024) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Iklim Organisasional Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Media (Tribun Pontianak)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat dapat diketahui bahwa iklim organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan nilai koefisien jalur iklim organisasional terhadap kinerja karyawan sebesar 0,300 dengan nilai signifikansi 0,011 yang berarti lebih kecil dari 0.05, hal ini berarti hipotesis keempat dapat diterima. Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian yang dilakukan oleh Kamalia & Raharja (2022) dan Gunawan & Febrianti (2023) yang menyatakan bahwa iklim organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Stres Kerja Berpengaruh Negatif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Media (Tribun Pontianak)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kelima dapat diketahui bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan dari nilai koefisien jalur stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar -0,336 dengan nilai signifikansi 0,007 yang berarti lebih kecil dari 0.05, hal ini berarti hipotesis kelima dapat ditolak. Hasil penelitian bertolak belakang dengan temuan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun, hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian yang dilakukan Wahyudin & Hermiati (2023) dan Amaliah, et al (2023) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat di tarik kesimpulan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan pada Perusahaan Media (Tribun Pontianak), Iklim organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan pada Perusahaan Media (Tribun Pontianak), Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada a Perusahaan Media (Tribun Pontianak), Iklim organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Media (Tribun Pontianak), Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Media (Tribun Pontianak, Stres kerja tidak berpengaruh sebagai variabel yang memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Media (Tribun Pontianak), Stres kerja berpengaruh sebagai variabel yang memediasi pengaruh iklim organisasional terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Media (Tribun Pontianak).

Rekomendasi

Diharapkan Manajemen Perusahaan Media (Tribun Pontianak) dapat memperbaiki cara penyampaian instruksi kerja, agar karyawan dapat menangkap instruksi dengan jelas dan melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini terbatas pada pengaruh langsung kepemimpinan dan iklim organisasional terhadap stres kerja baik secara parsial, serta dampaknya pada kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan variabel lain yang dapat menjadi perantara atau memperkuat pengaruh variabel yang sudah ada.
2. Penyebaran kuesioner dilakukan secara *google form*, sehingga dalam pengisian kuesioner peneliti tidak dapat mengawasi secara penuh pengisian kuesioner yang diisi responden.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator) (Cetakan 1)*. Zanafa Publishing.
- Ahmad, Y., Tewal, B., Taroreh, R. N., Ekonomi, F., Manajemen, J., & Ratulangi, U. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2811–2820.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stress Kerja*. Semarang University Press.
- Azwina, D., & Yusuf, S. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gapa Citramandiri. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(1), 28–43.
- Badu, S. Q., & Djafri, N. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Ideas Publishing.
- Basri, Muchammad Hasan. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intentions Melalui Kepuasan Kerja Pada CV. Aneka Produksi. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 05 Nomor 02-Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*.
- Biller Panjaitan (2016), Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi. *Dimensia Volume 13 Nomor 2 September 2016 : 13 – 49*.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia (N. K. Suryani (ed.); Issue July)*. CV. Pena Persada
- Handoyo. (2014). Stres Pada Masyarakat Surabaya. *Jurnal Insan Media Psikologi Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Muhamad Ekhsan, & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11–18.
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Pers.

- Pace, R. W., & Faules, D. F. (2015). *Komunikasi Organisasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pahlawan, A., & Onsardi, (2020), Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada PT, Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis (JMMIB)*,
- Romli, M., Djaelani, A. K., & Rizal, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Usaha Dagang Sumber Rejeki Konang Bangkalan). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 10(17).
- Rubiyandono, Andreanus Pungkas. (2019). Analisis Efek Organizational Citizenship Behavior dan Komunikasi Organisasi Terhadap Stres Kerja. *Jurnal Akuntansi Bisnis, Vol. 17, No. 1, Maret 2019 ISSN 1412-775X (media cetak) | 2541-5204 (media online)*.
- Tampubolon, B. D. (2007). Analisis faktor gaya kepemimpinan dan faktor etos kerja terhadap kinerja pegawai pada organisasi yang telah menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal standardisasi*, 9(3), 106-115.
- Thoha, M. (2011). *Kepemimpinan dan Manajemen, Devisi Buku Perguruan Tinggi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wartono, Tri. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang | Vol. 4, No.2, April 2017.18(8)*.