

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Karyawan *Café* dan
Resto di kota Sungai Penuh)**

SKRIPSI



Oleh:

TIA SEPTIANI

NIM. 2210404013

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI**

MAHASISWA JURUSAN MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI

TAHUN 2026 M/ 1447 H

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Karyawan *Café* dan
Resto di kota Sungai Penuh)**

SKRIPSI

*Diajukan untuk melengkapi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana
Ekonomi (S.E)*

OLEH:

TIA SEPTIANI

NIM. 2210404013

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI

MAHASISWA JURUSAN MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI

TAHUN 2026 M/ 1447 H

WIYAN MAILINDRA, M.Si
Dosen Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam (FEBI) IAIN Kerinci

Sungai Penuh, 10 Februari 2026

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Islam IAIN Kerinci
di –

Sungai Penuh

AGENDA	
NOMOR :	11
TANGGAL :	12 FEBRUARI 2026
PARAF :	

NOTA DINAS

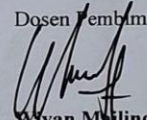
Assalamualaikum, Wr, Wb.

Setelah membaca dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa Skripsi saudara : **TIA SEPTIANI, NIM 2210404013**, yang berjudul **“PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan cafe dan resto di Kota Sungai Penuh)”**, telah dapat diajukan untuk dimunaqasahkan guna melengkapi tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi (S.E) pada program studi Manajemen Bisnis Syari’ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci. Maka dengan ini kami ajukan skripsi tersebut, kiranya diterima dengan baik

Demikianlah kami ucapkan terima kasih, semoga bermanfaat bagi kepentingan agama, bangsa dan Negara

Wassalamualaikum, Wr, Wb,

Dosen Pembimbing



Wiyan Mailindra, M.Si
NIP. 199205032020121007

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : TIA SEPTIANI
NIM : 2010404013
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Manajemen Bisnis Syariah
Alamat : Sungai Betung Mudik

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul **“PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan Cafe dan Resto di Kota Sungai Penuh)”**. Karya tulis ini murni dari gagasan dan rumusan saya sendiri, tanpa adanya bantuan dari pihak lain, kecuali arahan dari pembimbing. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan nama pengarangnya serta dicantumkan dalam daftar rujukan.

Apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan atau tidak benaran pernyataan ini, hal tersebut sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Sungai Penuh, Februari 2026

Yang menyatakan



TIA SEPTIANI
NIM.2210404013



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
Jln.Kapten Muradi, Desa Sumur Gedang, Kecamatan Pesisir bukit, Kota Sungai Penuh
Telp. (0748) 21065, Fax. (0748) 22114, Kode Pos.37112
Website: www.iainkerinci.ac.id Email: info@iainkerinci.ac.id

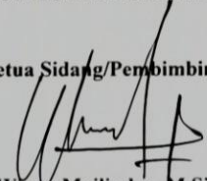
PENGESAHAN

Skripsi ini telah dimunaqasyahkan oleh sidang Institut Agama Islam Negeri (IAIN) kerinci pada hari Jum'at, tanggal 06 Maret 2026 dan telah diterima sebagai bagian dari syarat-syarat yang harus dipenuhi guna memperoleh gelar sarjana ekonomi (S.E) pada program studi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan bisnis islam institut agama islam negeri (IAIN) Kerinci

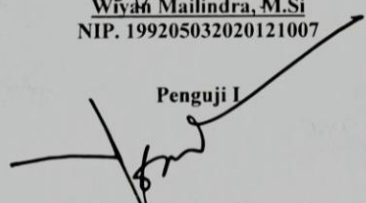
Sungai Penuh, Maret 2026

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI

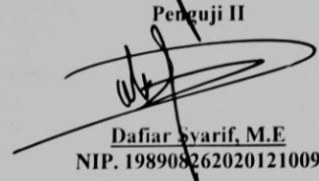
Ketua Sidang/Pembimbing


Wiyah Mailindra, M.Si
NIP. 199205032020121007

Penguji I


Dr. Ronal Regen, S.E., M.Si
NIP. 198110202006041005

Penguji II


Dafiar Syarif, M.E
NIP. 198908262020121009

PERSEMBAHAN MOTTO

Persembahan

Dengan rahmat Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang... skripsi ini penulis persembahkan kepada orang yang tersayang Ayahanda Firman dan Ibunda Nurhayati sebagai tanda bakti, hormat dan rasa terimakasih yang tiada terhingga, yang telah memberikan kasih sayang, segala dukungan, dan cinta yang tiada terhingga yang tiada mungkin kubalasnhanya dengan selembar kertas yang bertuliskan kata cinta dalam kata persembahan. semoga.. ini menjadi langkah awal untuk membuat ibu dan ayah bahagia...

Kemudian teruntuk saudara satu-satunya Noval Hadi Putra, keluarga, para sahabat dan orang-orang baik yang tidak dapat di sebutkan satu persatu namanya, terimakasih atas bantuan, dorongan, dan motivasi yang sangat berarti bagiku dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga allah SWT membalas semua jasa budi kalian di kemudian harinya, amin ya rabb al amin...

Motto

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ...

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya...”

(Q.S. Al-Baqarah, ayat 286)

“Selesaikan apa yang sudah kamu mulai, lewati saja badainya jangan ubah tujuannya”

(penulis)

“Ibuku mempertaruhkan nyawanya untuk melahirkanku didunia ini dan ayahku banting tulang agar putri kecilnya bisa merasakan pendidikan yang layak, bagaimana mungkin aku pulang dengan tangan kosong dihadapan mereka”

(Penulis)

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا وَمَوْلَانَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ
وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ، أَمَّا بَعْدُ

Dengan menyebut nama Allah yang Maha pengasih lagi penyayang, segala puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini yang berjudul : **“PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN CAFÉ DAN RESTO DI KOTA SUNGAI PENUH)”** tidak lupa solawat beriringan dengan salam semoga tercurahkan buat baginda Nabi besar Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabat, yang telah menjadi contoh teladan yang terbaik bagi umat manusia. Penyusunan Skripsi ini bertujuan untuk melengkapi syarat penulisan skripsi dan memperoleh gelar sarjana (S.1) dalam jurusan Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, sekaligus sebagai akhir perjuangan penulis dalam menyelesaikan perkuliahan S.1 di Institut Agama Islam Negeri IAIN Kerinci.

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak mendapatkan petunjuk dan bimbingan serta dorongan yang tak ternilai besarnya dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak yang telah berkontribusi membantu penulis, kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Jafar Ahmad, S.Ag., M.Si., selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri IAIN Kerinci

2. Wakil Rektor institut Agama islam negeri IAIN Kerinci Bapak Dr, Ahmad Faizin, S.Ag., M.Ag. selaku wakil rektor I. Bapak Prof. Dr. Ahmad Jamin, S.Ag., S.IP., M.Ag. selaku wakil rektor II. dan Bapak Dr. Halil Khusairi, M.Ag., selaku wakil rektor III.
3. Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri IAIN Kerinci Bapak Dr. Yuserizal Bustami, M.A.
4. Wadek Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri IAIN Kerinci Ibu Dr. Zufriani, M.HI. selaku wadek I. Bapak Aridem Vintoni, M.Pd., selaku wadek II. Dan Ibu Syamsarina, Lc., M.A. selaku wadek III.
5. Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah Bapak Dr. Elex Sarmigi, S.E., M.Si. yang telah memberikan arahan dan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Penasehat akademik bapak H. Samsul Bahry Harahap, Lc, MA yang telah membantu peneliti menyelesaikan skripsi
7. Bapak Wiyan Mailindra, M.Si. selaku pembimbing skripsi yang telah bersedia meluangkan kesibukannya untuk membimbing dan memberikan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini
8. Bapak Dr.Ronal Regen, S.E., M.Si. selaku penguji I dan Bapak Dafiar Syarif, M.E. selaku penguji II yang telah memberikan evaluasi bagi peneliti berupa kritikan dan saran.
9. Bapak/ibuk Dosen, Karyawan dan karyawan di lingkungan institut agama islam (IAIN) kerinci terutama dosen di lingkungan Fakultas ekonomi dan

bisnis islam (FEBI) yang telah membantu penulis dalam memberikan saran dan masukan yang dibutuhkan dalam penelitian skripsi ini

10. Bapak kepala perpustakaan dan seluruh staf akademik institut agama islam negeri IAIN Kerinci.

11. Orang tua Ayah Firman dan Ibu Nurhayati yang telah mengiringi langkah penulis dengan do'a, nasehat, dan motivasi kepada penulis dalam menyusun Skripsi.

12. kepada penulis sendiri, terimakasih untuk diri sendiri yang telah berjuang dan tidak menyerah, sesulit apapun proses yang sudah dilalui.

Atas bantuannya penulis ucapkan terimakasih, semoga Allah SWT membalas kebaikan dan memberi rahmat kepada kita semua. Penulis berharap hasil Skripsi ini dapat memberi manfaat untuk kita semua terutama bagi penulis dan para pelaku bisnis. semoga Allah SWT senantiasa meridhoi segala usaha kita semua.,
Amin Ya Rabbal Al-Amin

Sungai Penuh, Oktober 2024

Penulis

TIA SEPTIANI
NIM. 2210404013

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
NOTA DINAS.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN	iii
PENGESAHAN	iv
PERSEMBAHAN MOTTO	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	11
1.3. Rumusan Masalah.....	12
1.4. Tujuan Penelitian	12
1.5. Manfaat Penelitian	12
BAB II KAJIAN TEORI	
2.1. Two-Factor Theory (Teori Dua Faktor)	14
2.2. Kinerja Karyawan.....	15
2.3. Iklim Organisasi.....	24
2.4. Stres Kerja	31
2.5. Penelitian Relevan	38
2.6. Kerangka Konseptual.....	42
2.7. Hipotesis Penelitian	43
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis Penelitian	44
3.2. Definisi Operasional	45
3.3. Populasi dan Sampel Penelitian.....	46
3.4. Jenis Data.....	49
3.5. Sumber Data	50

3.6. Teknik Pengumpulan Data	50
3.7. Instrumen Penelitian	51
3.8. Uji Instrumen Penelitian	52
3.9. Uji Asumsi Klasik.....	54
3.10. Teknik Analisis data	57
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Analisis Deskriptif	64
4.2. Hasil Penelitian.....	71
4.3 Pembahasan	83
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	88
5.2 Saran	89
DAFTAR PUSTAKA.....	91



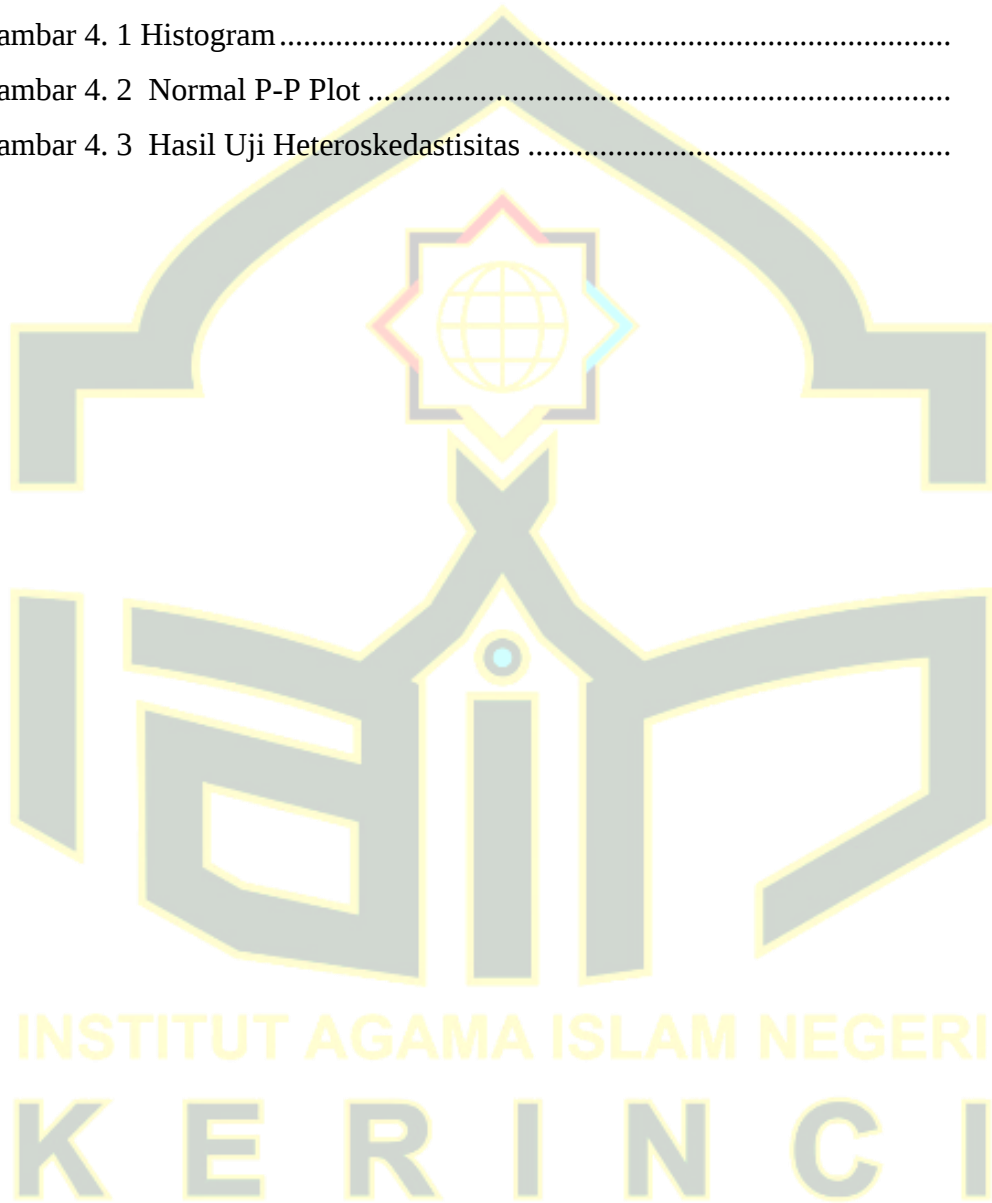
DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Daftar café dan resto di Kota Sungai Penuh	9
Tabel 2. 1 Penelitian Relevan.....	39
Tabel 3. 1 Definisi Operasional	45
Tabel 3. 2 Skala Likert	51
Tabel 3. 4 Tingkat Pencapaian Responden	58
Tabel 3. 5 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Determinasi .	63
Tabel 4. 1 Deskripsi Data.....	64
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	65
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	66
Tabel 4. 5 Nilai TCR Variabel Kinerja Karyawan (Y)	67
Tabel 4. 6 Nilai TCR Variabel Iklim Organisasi (X1).....	68
Tabel 4. 7 Nilai TCR Variabel Sress Kerja (X2)	69
Tabel 4. 8 Penilaian Kinerja Karyawan dari Owner/Manager cafe dan resto.	70
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas.....	71
Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas.....	73
Tabel 4. 11 Hasil Uji Normalitas	75
Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients.....	76
Tabel 4. 13 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	78

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

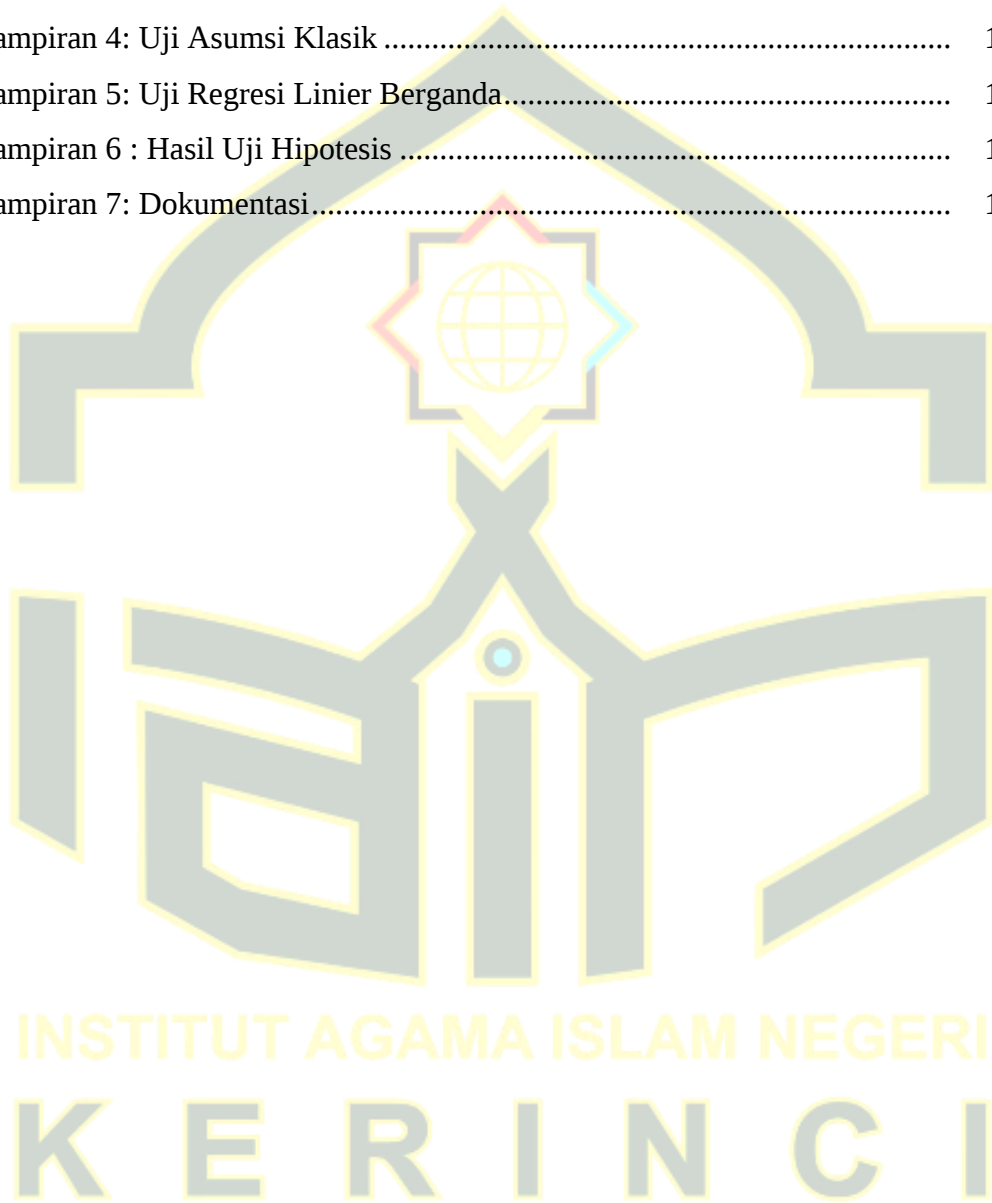
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Pertumbuhan PDB pada Triwulan III-2024	2
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Penelitian	42
Gambar 3 1 Hipotesis Dua Arah	62
Gambar 4. 1 Histogram	74
Gambar 4. 2 Normal P-P Plot	74
Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	77



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian.....	97
Lampiran 2. Hasil Rekap Tabulasi Data	105
Lampiran 3: Uji Validitas dan Reliabilitas.....	112
Lampiran 4: Uji Asumsi Klasik	120
Lampiran 5: Uji Regresi Linier Berganda.....	122
Lampiran 6 : Hasil Uji Hipotesis	123
Lampiran 7: Dokumentasi.....	124



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari dua variabel, yaitu Iklim Organisasi (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada cafe dan resto di Kota Sungai Penuh. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausalitas. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan dari 10 cafe dan resto yang bersedia berpartisipasi, sedangkan sampel diambil dari karyawan yang memenuhi kriteria masa kerja minimal 3 bulan. Berdasarkan perhitungan dengan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 5%, diperoleh jumlah sampel minimum sebanyak 90 orang. Dalam pelaksanaannya, data yang diolah berasal dari 96 responden yang memenuhi kriteria tersebut. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan *software IBM SPSS* versi 22. Hasil uji t secara parsial menunjukkan bahwa Iklim Organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,546 > 1,985$) dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Sedangkan Variabel Stres Kerja (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan $t_{hitung} > -t_{tabel}$ ($-2,997 > -1,985$) dan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Hasil uji F secara simultan menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($16,103 > 3,094$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang artinya Iklim Organisasi dan Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,241 atau 24,1% menunjukkan bahwa pengaruh gabungan Iklim Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di cafe dan resto Kota Sungai Penuh sebesar 24,1%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci : *Iklim Organisasi; Stres Kerja; Kinerja Karyawan; Cafe Dan Resto*

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of two variables, namely Organizational Climate (X1) and Work Stress (X2), on Employee Performance (Y) in cafés and restaurants in Sungai Penuh City. The research employed a quantitative research design with a causal approach. The population consisted of all employees from 10 cafés and restaurants that agreed to participate, while the sample was drawn from employees who met the criterion of having a minimum tenure of three months. Based on the Slovin formula with a 5% margin of error, the minimum sample size was determined to be 90 respondents. In practice, the data analyzed were obtained from 96 respondents who met the criteria. Data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of IBM SPSS version 22 software. The partial t-test results indicate that Organizational Climate (X1) has a positive and significant effect on Employee Performance, with $t_{count} > t_{table}$ ($3.546 > 1.985$) and a significance value of $0.001 < 0.05$. Meanwhile, Work Stress (X2) has a negative and significant effect on Employee Performance, with $t_{count} > -t_{table}$ ($-2.997 > -1.985$) and a significance value of $0.003 < 0.05$. The simultaneous F-test results show that $F_{count} > F_{table}$ ($16.103 > 3.094$) with a significance value of $0.000 < 0.05$, indicating that Organizational Climate and Work Stress jointly have a significant effect on Employee Performance. The Adjusted R^2 value of 0.241 (24.1%) indicates that Organizational Climate and Work Stress together explain 24.1% of the variation in Employee Performance in cafés and restaurants in Sungai Penuh City, while the remaining percentage is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: *Organizational Climate; Work Stress; Employee Performance; cafe and Restaurant*

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perekonomian Indonesia menunjukkan ketahanan yang cukup baik di tengah ketidakpastian global saat ini. Pada triwulan III-2024, pertumbuhan ekonomi nasional tercatat sebesar 4,95% secara tahunan dengan tingkat inflasi yang tetap terkendali di angka 1,71% pada Oktober 2024. Konsumsi rumah tangga masih menjadi pendorong utama pertumbuhan ekonomi dengan kontribusi sebesar 53,08% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB), mengalami peningkatan sebesar 4,91%. Pertumbuhan ekonomi yang positif ini turut berdampak pada peningkatan jumlah tenaga kerja serta penurunan angka pengangguran. Namun, di sisi lain, percepatan ekonomi ini juga dapat meningkatkan tekanan terhadap tenaga kerja, terutama dalam memenuhi tuntutan produktivitas yang semakin tinggi.

Sejalan dengan pertumbuhan ekonomi yang stabil, sektor bisnis mengalami peningkatan, terutama pada industri yang berkaitan erat dengan konsumsi masyarakat. Meningkatnya daya beli, perubahan preferensi konsumen, serta pertumbuhan sektor pariwisata menjadi faktor utama yang mendorong kemajuan dunia usaha, hal ini juga didukung oleh (Lestari & Hendra, 2024) semakin baik Produk, Promosi dan fasilitas secara bersama-sama, maka akan berdampak pada meningkatnya keputusan berkunjung pada *Café* dan *Resto*. Salah satu sektor yang mengalami perkembangan signifikan adalah industri makanan dan minuman, yang pada triwulan III-2024 mencatatkan pertumbuhan sebesar 8,33%. Tren perubahan gaya hidup yang

mengutamakan kenyamanan, pengalaman kuliner, serta kemudahan akses terhadap makanan dan minuman telah mempercepat laju pertumbuhan industri ini.

Gambar 1. 1
Pertumbuhan PDB Beberapa Lapangan Usaha pada Triwulan III-2024



Sumber: Berita Resmi Statistik (BPS) tahun 2024

Bisnis *cafe* dan *resto* menjadi bagian dari industri makanan dan minuman yang terus berkembang pesat. Konsumen tidak lagi hanya mencari tempat makan yang menyajikan hidangan berkualitas, tetapi juga mempertimbangkan aspek kenyamanan dan estetika. Hal ini mendorong semakin banyaknya pelaku usaha yang terlibat dalam bisnis *cafe* dan *restoran*, sehingga persaingan di industri ini semakin ketat. Untuk tetap bertahan, pelaku usaha dituntut untuk terus berinovasi, baik dalam hal variasi menu, kualitas pelayanan, maupun konsep bisnis yang menarik. Selain itu, dengan meningkatnya aktivitas masyarakat di luar rumah, baik untuk urusan sosial maupun pekerjaan, permintaan terhadap layanan *cafe* dan *restoran* semakin meningkat.

Seiring dengan pesatnya pertumbuhan bisnis *cafe* dan *restoran* di berbagai daerah, jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan dalam industri ini juga mengalami peningkatan. Karyawan *cafe* dan *restoran* memiliki peran yang sangat penting dalam menjaga kelangsungan usaha, terutama dalam memberikan layanan yang prima kepada pelanggan. Lingkungan kerja yang dinamis serta tuntutan akan pelayanan yang cepat dan efisien menuntut karyawan untuk dapat bekerja dengan optimal. Sumber daya manusia merupakan sebuah kunci utama dan pemegang peran penting dalam berjalannya *cafe* dan *resto* dan kualitas sumber daya manusia di dalamnya yang akan menentukan kemana arah tujuan *cafe* dan *resto* (Firman, 2021). Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan pentingnya menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung karyawan untuk mencapai potensi terbaik mereka (Armansyah, 2024). Karena keberhasilan bisnis *cafe* dan *restoran* sangat bergantung kualitas kinerja sumber daya manusianya dalam menjalankan tugasnya.

Berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan tergantung pada *performa*-Nya, sejauh mana seseorang atau kelompok dalam organisasi dapat mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Kinerja adalah sebuah hasil kerja yang diperoleh individu yang sesuai dengan peran atau tugas yang diberikan perusahaan dalam periode waktu tertentu (Nasrul et al., 2021). Menurut (Irwan, 2023), suatu organisasi tidak akan berjalan dengan baik jika tidak ada orang-orang dibelakangnya yaitu manusia. Tanpa adanya sumber daya manusia (SDM) maka sumber daya lainnya hanya akan menjadi sebuah

ide dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan dalam organisasi (Firman, 2021). Kualitas individu dalam bekerja menjadi salah satu penentu keberhasilan suatu organisasi, karena tujuan akhir yang diinginkan oleh manajemen pada dasarnya seperti peningkatan efisiensi dan aktivitas, peningkatan produktivitas, menurunnya tingkat perpindahan karyawan, tingkat absensi rendah, meningkatnya kepuasan kerja, kualitas pelayanan meningkat, dan kurangnya keluhan dari pelanggan (Mustikawati & Luturlean, 2019). Tercapainya tujuan perusahaan tersebut dapat dilihat ketika karyawan menunjukkan kinerja yang positif namun sebaliknya jika kinerja para karyawan tidak efektif yang artinya tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan dalam organisasi maka organisasi akan mengalami masalah dan hambatan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang baik menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendukung produktivitas tenaga kerja.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah iklim organisasi. Iklim organisasi ini memegang peranan yang cukup krusial. Menurut (Noor & Puspaningtyas, 2023) menyatakan bahwa iklim organisasi berhubungan intens dengan persepsi seseorang mengenai lingkungan sosial dalam organisasi yang dapat berdampak pada organisasi tersebut serta sikap anggota didalamnya. Lingkungan kerja yang kondusif, yang ditandai dengan komunikasi yang baik, sistem penghargaan yang adil, serta hubungan kerja yang harmonis, dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan. Sebaliknya, Kondisi kerja yang tidak kondusif, seperti masalah antar karyawan

atau pimpinan, tuntutan kerja yang tinggi dapat menciptakan iklim organisasi yang negatif yang pada akhirnya memengaruhi kinerja karyawan. Iklim organisasi yang buruk dapat menurunkan motivasi kerja dan produktivitas karyawan, sehingga berdampak pada hasil kerja secara keseluruhan (Depri, 2022). Dalam industri *cafe* dan *restoran* yang memiliki ritme kerja cepat dan intensitas kerja tinggi dan jika karyawan tidak mampu beradaptasi dengan lingkungan kerjanya hal tersebut akan menimbulkan stres kerja.

Stres merupakan kondisi alami yang muncul sebagai bentuk respons tubuh seseorang terhadap kehidupan sehari-hari, seperti padatnya aktivitas yang harus dilakukan serta meningkatkan beban pekerjaan. Tingginya tuntutan pekerjaan, beban kerja yang berat, serta interaksi yang intens dengan pelanggan dapat menimbulkan tekanan psikologis bagi karyawan (Aprialitratama & Laily, 2023). Jika stres kerja tidak ditangani dengan baik akan berdampak negatif pada kinerja karyawan dan menurunkan produktivitas, munculnya tekanan psikologis yang memicu stres kerja seperti rasa frustrasi, kecemasan, tekanan dan efek emosional lainnya (Noor & Puspaningtyas, 2023) dan (Simanjuntak et al., 2023). Oleh karena itu, pemahaman mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan menjadi hal yang penting agar manajemen dapat merancang strategi yang tepat dalam mengelola tekanan kerja yang dialami oleh tenaga kerja di *Cafe* dan *resto*.

Berdasarkan hasil observasi melalui wawancara dengan beberapa mantan karyawan *café* dan *resto* di kota Sungai Penuh, diperoleh fakta bahwa mereka mengalami tekanan dan stres dalam bekerja. Kondisi tersebut

disebabkan oleh adanya ketidakjelasan peran dalam organisasi, di mana secara struktural setiap karyawan telah memiliki pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas, namun pada kenyataannya mereka sering kali diminta untuk mengambil alih pekerjaan di luar tanggung jawab utama mereka. Permasalahan muncul akibat kurangnya ketepatan pimpinan *café* dalam melakukan pembagian deskripsi pekerjaan kepada setiap karyawan. Kondisi tersebut menyebabkan sebagian besar karyawan menjalankan tugas ganda yang sebenarnya berada di luar tanggung jawab atau uraian pekerjaan yang telah ditetapkan bagi mereka (Ramadhan & Ramadhan, 2023). Selain itu, faktor lain yang mendorong keputusan karyawan untuk mengundurkan diri dari *café* tersebut adalah minimnya peluang pengembangan karier dan peningkatan kompetensi diri yang tersedia dalam lingkungan kerja.

Secara umum, suasana kerja di lingkungan *café* dan *resto* dinilai cukup nyaman meskipun masih terdapat beberapa kendala, namun gaji atau insentif yang diterima belum sepenuhnya sesuai dengan harapan karyawan. Sebagian di antara mereka memutuskan untuk mengundurkan diri karena beban kerja yang tinggi tidak sebanding dengan kompensasi yang diterima, sementara jam kerja yang panjang turut menyebabkan kelelahan baik secara fisik maupun mental. Selain itu, pihak manajemen dinilai kadang mendengarkan keluhan karyawan tetapi tidak menindaklanjutinya secara nyata. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa iklim organisasi di beberapa *café* dan *resto* belum sepenuhnya kondusif, sehingga dapat berdampak pada penurunan semangat, motivasi, dan hasil kerja karyawan.

Fenomena ini sejalan dengan teori dua faktor Herzberg, yang menjelaskan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja dipengaruhi oleh dua kelompok faktor, yaitu motivator (seperti pengakuan, tanggung jawab, dan pencapaian) dan hygiene factors (seperti kebijakan perusahaan, kondisi kerja, dan hubungan antar rekan). Ketika faktor-faktor hygiene tidak terpenuhi secara optimal, seperti ketidakjelasan peran, beban kerja berlebih, dan kurangnya perhatian manajemen, maka karyawan cenderung mengalami ketidakpuasan dan stres kerja yang berdampak negatif terhadap kinerja mereka. Karyawan yang mendapatkan kepuasan dalam bekerja akan memberi versi terbaik mereka untuk perusahaan. Semakin baik kepuasan kerja, maka makin besar pula kinerja karyawan tersebut (Gama, 2020).

Penelitian (Nasrul et al., 2021) menunjukkan bahwa iklim organisasi yang positif berdampak baik dan signifikan terhadap kinerja seorang karyawan. Studi lain oleh (Julindrastuti & Karyadi, 2024) memberi pandangannya bahwa iklim organisasi mempunyai dampak yang tinggi terhadap kinerja karyawan. Studi tersebut juga didukung oleh (Simanjuntak et al., 2023) memaparkan bahwa iklim organisasi memiliki dampak yang baik terhadap kinerja karyawan Hotel Mercure Bengkulu.

Penelitian sebelumnya (Aprialitratama, 2023) menunjukkan bahwa stres kerja berdampak pada penurunan kinerja karyawan Yoi Kona Café Space di Surabaya. Stres yang berlebihan jika tidak diatasi dengan baik maka akan berpengaruh buruk terhadap kinerja seorang individu. Menurut studi yang dilakukan oleh (Puspitasari et al., 2024) stres kerja yang berlebihan dan

tuntutan kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan individu akan menurunkan kinerja karyawan karyawan tersebut. Hal yang sama juga diidentifikasi oleh (Simanjuntak et al., 2023) bahwa stres kerja dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan Hotel Mercure Bengkulu. Sebaliknya menurut (Irfanudin 2021), menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) wilayah tigaraksa.

Perbedaan penelitian peneliti dengan penelitian terdahulu terletak di objek penelitian dan variabel yang digunakan, dimana penelitian terdahulu umumnya hanya berfokus kepada satu *cafe* atau *resto*, sedangkan peneliti ini menawarkan kebaruan dengan meneliti *cafe* atau *resto* di Kota Sungai Penuh secara keseluruhan dengan 10 *cafe* dan *resto* sebagai perwakilan. Penelitian ini juga menawarkan variabel iklim organisasi secara menyeluruh sedangkan penelitian terdahulu lebih fokus ke salah satu indikator dari variabel tersebut dalam mengukur kinerja karyawan *cafe* dan *resto* di kota sungai penuh.

Tabel 1. 1

Daftar café dan resto di kota sungai penuh

No	Merek	Tahun Berdiri	Lokasi	Jumlah Karyawan
1.	Jhonnia Karaoke dan Resto	2018	Jl. Yos Sudarso/ Desa Gedang/ Sungai penuh/ jambi	18
2.	Wiyuka Coffe	2015	Jl. Ahmad Yani (depan Bank BRI)/ Desa Pelayang raya /Kota Sungai Penuh	14
3.	Lamanda Resto And Cafe	2019	Jl. Muradi/ Koto Tinggi/Kec.Sungai Bungkal/Kota Sungai Penuh	12
4.	Marka kopi sport dan resto	2021	Jl. Depati Parbo (depan kejaksaan negeri)/desa karya bakti/sungai penuh	12
5.	Dapoer Qdoes	2021	Jl. H. Bakri/ koto tinggi/ kota sungai penuh	10
6.	Dapoer Boenda	2004	Jl. Muradi No.9/ Koto tinggi/ Kec. Sungai penuh	9
7.	Noka Coffe	2021	Jl. H. Bakri (Dusun Baru) Kota Sungai Penuh	9
8.	Arafah Town	2022	Jl.M.H. Thamrin/Sumur Anyir /kota sungai penuh	8
9.	D&J coffee hall	2020	Jl. Depati Parbo/ Koto Lebu/ Kec.Pd. Tinggi/ kota sungai penuh	8
10.	Korintji Heritage	2016	Jl.Prof. Dr. Yakub Isman (Desa Aur Duri)/ Kec.Pd. tinggi/ Kota Sungai penuh	16

Sumber: Survey Lapangan, 2024

Terkait pemilihan lokasi penelitian ini dimana peneliti memilih mengambil sampel pada karyawan *Cafe* dan *Resto* dalam wilayah Kota Sungai Penuh, karena berdasarkan hasil prasurvey dan pengamatan yang dilakukan dilapangan bahwasanya pertumbuhan sektor *cafe* dan *resto* di kota Sungai Penuh meningkat dari tahun ke tahun, hal ini disebabkan oleh meningkatnya minat konsumsi masyarakat diluar rumah terutama kaum generasi muda di *cafe* dan *resto*, dimana *cafe* dan *resto* bukan lagi sekedar tempat untuk makan dan minum saja, tetapi juga sebagai tempat untuk mereka *refreshing*, nongkrong bersama sahabat atau pasangan, *rekreasi* keluarga, mengerjakan tugas, dan mencari *spot* yang terbaik untuk berswafoto. Meningkatnya minat konsumsi masyarakat diluar rumah akan berpengaruh kepada peningkatan jumlah *cafe* dan *resto* di kota sungai penuh, sehingga hal ini akan membuka lapangan pekerjaan.

Dengan terbukanya lapangan pekerjaan akan berpotensi mengurangi angka pengangguran. Namun disisi lain, persaingan bisnis antar *cafe* dan *resto* semakin *intens* sehingga perusahaan dituntut untuk mampu bersaing, beradaptasi dan berinovasi dalam menghadapi persaingan ini, untuk dapat memenuhi tuntutan tersebut maka peran dari sumber daya manusia dan kinerjanya sangat diperlukan, karena sebuah bisnis tidak dapat berjalan tanpa penggerak dibelakangnya yaitu kinerja dari sumber daya manusianya.

Berangkat dari fenomena dan masalah tersebut peneliti tertarik untuk meneliti penelitian ini yang berjudul ***“Pengaruh Iklim Organisasi Dan Stres***

Kerja Berdampak Terhadap Kinerja Karyawan Cafe Dan Resto Di Kota Sungai Penuh”

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi masalah yang akan diajukan:

- 1 karakteristik pekerjaan dalam industri café dan resto ini yang cenderung memiliki jam kerja panjang, beban kerja yang tinggi, serta interaksi langsung dengan pelanggan dapat berpotensi menurunkan performa karyawan. Lingkungan kerja yang dinamis serta tuntutan akan pelayanan yang cepat dan efisien menuntut karyawan untuk dapat bekerja dengan optimal.
- 2 Kondisi kerja yang tidak kondusif seperti kurangnya dukungan dari rekan kerja dan pimpinan, kurangnya penghargaan dapat menciptakan iklim organisasi yang negatif yang pada akhirnya memengaruhi kinerja karyawan. hal ini menjadi tantangan tersendiri dalam organisasi untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif
- 3 Tingginya tuntutan pekerjaan, beban kerja yang berat, serta pemberian tugas yang diluar tanggung jawabnya dapat menimbulkan tekanan psikologis bagi karyawan, jika tidak ditangani dengan baik dapat memicu rasa frustrasi, kecemasan, tekanan dan efek emosional lainnya yang akhirnya akan menimbulkan stres kerja

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka peneliti dapat merumuskan beberapa permasalahan yaitu:

1. Apakah Iklim organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan?
2. Apakah Stres kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan?
3. Apakah iklim organisasi dan stres kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka dapat disimpulkan bahwa tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui apakah iklim organisasi dan stres kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

1.5. Manfaat Penelitian

Berdasarkan dari fenomena sebelumnya manfaat penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan bisa memberi manfaat dalam memberikan wawasan serta sumbangan ilmu pengetahuan yang

berkaitan dengan Kinerja karyawan pada café dan resto di Kota Sungai Penuh.

2. Manfaat Praktis

Memberikan masukan secara tidak langsung bagi para pelaku bisnis dengan harapan penelitian ini akan membantu para pelaku bisnis dalam menentukan strategi untuk mencapai tujuan organisasi dan dapat bertahan di era persaingan bisnis pada saat ini. Dan penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat bagi calon pelaku bisnis di kota sungai penuh agar dapat memerhatikan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan dari organisasi.

3. Manfaat Bagi IAIN Kerinci

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan, pedoman, referensi atau bahan rujukan untuk penelitian seterusnya.

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1. Two-Factor Theory (Teori Dua Faktor)

Grand teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori dua faktor yang telah dikembangkan oleh psikolog Frederick Herzberg pada tahun 1959. Menurut Sunarya 2022 mengatakan bahwa ketika seseorang mendapatkan motivasi atau termotivasi baik dari dalam maupun orang lain maka kinerja individu tersebut dapat meningkat. (Fauziana et al., 2021) mengatakan bahwa teori dua faktor ini ialah pengembangan dari theory Maslow 1943, dimana theory Maslow lebih menekankan hirarki kebutuhan dasar manusia sedangkan Teori Dua Faktor lebih berfokus kepada faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja. Menurut (Sunarya, 2022), teori ini mengidentifikasi dua jenis faktor yang memotivasi seseorang untuk mencapai kepuasan dan menghindari ketidakpuasan, yaitu faktor motivator (faktor intrinsik) yaitu dorongan dari dalam diri dan faktor higiene (faktor ekstrinsik) yaitu dorongan dari luar diri individu. Faktor higiene membantu seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan dan mencakup hubungan antar manusia, supervisi, kondisi kerja, kebijakan administrasi, imbalan, gaji, rumah, status, dan rasa aman. Sebaliknya, faktor motivator memotivasi seseorang untuk mencapai kepuasan, termasuk pencapaian, pengakuan, kemajuan hidup, dan pengembangan potensi individu. Teori ini digunakan karena dianggap sesuai untuk mengukur kinerja karyawan karena karyawan yang mendapatkan kepuasan dalam bekerja akan memberi versi

terbaik mereka untuk perusahaan, hal ini akan berdampak pada kinerja yang baik dan produktif sehingga berdampak positif bagi kelangsungan perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh hasil penelitian (Gama, 2020), dalam buku manajemen sumber daya manusia ia menyatakan bahwa semakin baik kepuasan kerja, maka makin besar pula kinerja karyawan tersebut.

2.2. Kinerja Karyawan

2.2.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja dianggap baik dan berhasil apabila tujuan yang diharapkan dapat tercapai secara optimal. Menurut pendapat (Ni Putu Widiastuti et al., 2022), kinerja merupakan output atau hasil yang diperoleh seorang individu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja, yang didasari oleh kemampuan, pengalaman, dan keseriusan kerja, serta disesuaikan dengan waktu dan standar yang telah ditentukan. (Sarmigi et al., 2022) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas seseorang dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. (Andayani et al., 2024) juga menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, yang dipengaruhi oleh kecakapan, pengalaman, dan faktor waktu.

Menurut Armstrong dan Baron 1998, dalam (R. Pratama & Amali Rivai, 2021) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang memiliki

hubungan erat dengan tujuan strategis organisasi, tingkat kepuasan pelanggan, serta kontribusi terhadap perekonomian. Menurut (Semarang et al., 2022) kinerja pada dasarnya mencerminkan kapasitas individu yang dimiliki oleh setiap karyawan. Sementara itu, (Irwan, 2023) Kinerja merupakan hasil kerja individu yang dilihat dari kualitas dan kuantitas yang diraih oleh seorang karyawan dalam memenuhi tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya.

Kinerja karyawan adalah hasil kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab. Menurut (Dermawan et al., 2022) juga menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil kerja dalam suatu proses yang dipengaruhi oleh kemampuan alami maupun keterampilan yang diperoleh melalui pembelajaran, serta motivasi untuk meningkatkan prestasi dan mencapai tujuan perusahaan. (A. Manafe et al., 2023) mengungkapkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan berdasarkan tanggung jawab, keahlian, dan kemampuannya. (Prayoga & Wahyuningsih, 2023) menambahkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil keseluruhan dari pekerjaan yang dilakukan, yang menjadi indikator utama dalam menilai kualitas serta kemampuan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai ketentuan perusahaan.

Berdasarkan definisi di atas dapat didefinisikan bahwa Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dengan didasari

tanggung jawab, kemampuan, dan usaha dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi.

2.2.2. Kinerja karyawan dalam perspektif islam

Kinerja dalam islam tidak hanya semata mata diukur dari jumlah tugas yang dapat diselesaikan atau tingkat produktivitas yang tinggi, tetapi juga dari niat yang tulus, ikhlas dan penuh rasa tanggung jawab dalam menjalankan amanah yang diberikan oleh Allah melalui pekerjaannya. Bekerja dalam islam bukan hanya sekedar upaya untuk menutupi kebutuhan hidup, melainkan juga sebagai bentuk ibadah kepada Allah yang maha Esa.

a) Al-Qur'an

Di dalam Islam, kinerja adalah faktor yang sangat penting, Islam mengajarkan umatnya untuk bekerja secara profesional dan ikhlas dalam menjalankan tugasnya, sesuai dengan QS. At-Taubah surah 9 ayat 105 yang berbunyi:

﴿ وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝ ١٠٥ ﴾

Artinya: “Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia

akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”” (QS. At-Taubah/9:105)

Ayat ini memberikan penegasan bahwa orang yang menjalankan pekerjaannya dengan baik, profesional dan penuh rasa tanggung jawab merupakan salah satu ketaatan kepada Allah SWT, setiap pekerjaan sekecil apa pun itu tidak akan terhindar dari pengawasan-Nya, karena hasil pekerjaan manusia di dunia akan dimintai pertanggungjawaban di akhirat. Ayat ini juga berisi tentang motivasi agar manusia beramal dan taat padanya dengan niat ikhlas, karena Allah SWT akan menilai dan memberikan balasan yang setimpal dari usaha yang dilakukan.

b) Hadist

Hadits Riwayat Al-Baihaqi dari Abu Hurairah r.a.:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ، عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقَنَهُ

Artinya: *"Sesungguhnya Allah mencintai jika seseorang melakukan pekerjaan dengan itqan (tekun, rapi, dan teliti)." (HR. Al-Baihaqi)*

Hadis ini menekankan pentingnya seseorang bekerja dengan itqan, yaitu bersungguh-sungguh, teliti, dan profesional, hal ini menunjukkan bahwa kinerja yang baik tidak hanya dapat dilihat dari

hasil akhir, tetapi juga dari proses kerja yang dikerjakan dengan tekun dan bersungguh sungguh dan tidak asal asalan dan selalu memperhatikan kualitas pekerjaan.

2.2.3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Marsudi et al., 2021), indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah hasil yang diperoleh dari penilaian yang didasari dengan efektivitas dan efisiensi pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan atau sasaran perusahaan secara optimal. Kualitas kerja dilihat dari seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Oleh karena itu, setiap perusahaan berlomba loma meningkatkan kualitas baik dalam hal pengembangan sumber daya manusia maupun kualitas produk (Armansyah, 2024).

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja selalu dikaitkan dengan jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini biasanya dapat dilihat dari bagaimana karyawan tersebut memenuhi kewajiban dan tanggung jawabnya sesuai dengan batas waktu dan kecepatan yang telah ditentukan oleh *cafe* dan *resto*. Dengan kata lain, kuantitas kerja dihitung berdasarkan volume pekerjaan dan durasi yang digunakan oleh karyawan tanpa mengurangi kualitas. Semakin banyak pekerjaan yang berhasil diselesaikan maka semakin baik kuantitas kerja karyawan tersebut dan begitupun sebaliknya. Karyawan yang konsisten dalam menyelesaikan tugasnya mencerminkan tingkat tanggung jawab yang tinggi.

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan atau tempat mereka bekerja. Tanggung jawab adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan sebaik-baiknya, menyelesaikannya tepat waktu dan memiliki keberanian untuk mengambil risiko atas keputusan yang telah dibuat.

4. Kerja sama

Kerjasama dalam tim merupakan aspek yang penting bagi karyawan dalam berkoordinasi maupun melaksanakan tugas pokok dan fungsi organisasi yang menjadi tanggung jawabnya. Kerjasama dilihat dari kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

5. Inisiatif

Inisiatif dalam melakukan pekerjaan merupakan kemampuan untuk bertindak secara mandiri tanpa harus diarahkan langsung, menemukan peluang, memecahkan sebuah masalah dan meningkatkan efisiensi. Tanpa inisiatif dan kedisiplinan yang tinggi, karyawan tidak dapat menjalankan tugasnya dengan optimal. Hal ini dapat dilihat dari masalah seperti penumpukan pekerjaan, ketidakhadiran tanpa alasan, serta ketidaktepatan waktu dalam bekerja.

2.2.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan aspek individu, organisasi, dan lingkungan kerja. Menurut (Sedarmayanti & Haryanto, 2017) terdapat 11 faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Sikap dan Mental (Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Etika Kerja)

Sikap dan mental mencerminkan bagaimana seseorang menghadapi pekerjaannya. Motivasi kerja adalah dorongan yang membuat individu bekerja dengan semangat dan tujuan. Disiplin kerja berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan dan prosedur organisasi, sementara etika kerja mencerminkan nilai-nilai moral dalam menjalankan tugas.

2. Pendidikan

Pendidikan membantu meningkatkan kompetensi karyawan dalam memahami dan menyelesaikan tugasnya dengan lebih baik. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi umumnya memungkinkan individu untuk memiliki daya analisis yang lebih baik dan keterampilan yang lebih luas.

3. Keterampilan

Keterampilan mencakup kemampuan teknis dan non-teknis yang diperlukan dalam pekerjaan. Keterampilan yang memadai akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

4. Manajemen Kepemimpinan

Kepemimpinan yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memotivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif. Pemimpin yang efektif mampu memberikan arahan, membangun komunikasi yang baik, dan meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan.

5. Tingkat Penghasilan

Penghasilan yang layak berkontribusi terhadap kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi yang sesuai dengan beban kerja dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

6. Gaji dan Kesehatan

Gaji yang memadai serta jaminan kesehatan yang baik akan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Karyawan yang mendapatkan fasilitas kesehatan yang layak cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi dan risiko stres yang lebih rendah.

7. Jaminan Sosial

Jaminan sosial, seperti asuransi kesehatan, tunjangan pensiun, dan jaminan ketenagakerjaan, memberikan rasa aman bagi karyawan. Perlindungan ini membantu karyawan lebih fokus dalam bekerja tanpa harus khawatir tentang masa depan mereka.

8. Iklim Kerja

Iklim kerja mencerminkan suasana dalam organisasi yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Faktor-faktor seperti hubungan antar karyawan, dukungan dari atasan, serta rasa aman dan nyaman di tempat kerja berperan penting dalam menciptakan iklim kerja yang positif.

9. Sarana dan Prasarana

Fasilitas dan perlengkapan kerja yang memadai berkontribusi terhadap kelancaran pelaksanaan tugas. Lingkungan fisik yang

nyaman, seperti pencahayaan yang baik, peralatan kerja yang memadai, dan ruang kerja yang ergonomis, akan meningkatkan efisiensi serta mengurangi kelelahan kerja.

10. Teknologi

Kemajuan teknologi dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih cepat dan akurat. Penggunaan teknologi yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan akan meningkatkan produktivitas serta mengurangi kesalahan dalam proses kerja.

11. Kesempatan Berprestasi

Kesempatan untuk berkembang, seperti promosi jabatan, pelatihan, serta penghargaan atas kinerja, akan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang diberikan peluang untuk meningkatkan kemampuannya cenderung lebih berkomitmen dan produktif dalam bekerja.

2.3. Iklim Organisasi

2.3.1. Definisi Iklim Organisasi

Suasana organisasi diperlukan dalam suatu perusahaan, para ahli mendefinisikan iklim organisasi sebagai segala kondisi dan kejadian di tempat kerja yang berpengaruh terhadap sikap dan perilaku karyawan Menurut (Suti, 2021) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah keseluruhan suasana tempat kerja bagi karyawan baik secara langsung atau tidak langsung yang mencakup interaksi antar individu

dan kelompok yang dapat berdampak pada kinerja dan kepuasan kerja. Menurut (Yusuf & Haryoto, 2023) Iklim organisasi adalah gambaran dari suasana internal di lingkungan suatu organisasi yang dapat dirasakan oleh setiap anggota organisasi selama mereka melakukan aktivitas pekerjaannya

Menurut (Hermawan, 2020) iklim organisasi adalah gambaran suasana lingkungan internal organisasi yang akan dirasakan oleh anggota, baik secara fisik maupun non fisik yang akan berpengaruh terhadap suasana kerja pegawai. (Danayasa Putu Arik et al., 2021) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi terhadap sifat dan karakter yang ada di dalamnya yang menjadi ciri pembeda dengan organisasi lainnya sehingga dapat mempengaruhi orang-orang di dalamnya. (Gentari, 2022) “menyatakan iklim organisasi adalah suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya, dimana lingkungan kerja diasumsikan berpengaruh pada motivasi dan perilaku karyawan”.

Menurut (Ketut, 2020) mendefinisikan iklim organisasi adalah sikap atau persepsi dari karyawan terhadap lingkungan disekitar tempat ia bekerja berdampak terhadap perilaku karyawan dalam melaksanakan tugasnya, yang akhirnya menjadikan tujuan organisasi cepat tercapai. Menurut (Rahman & Yusuf, 2023) iklim organisasi adalah persepsi masing- masing karyawan mengenai karakteristik dan kondisi

organisasi yang mempengaruhi perilaku pegawai menjalani pekerjaan. (Julindrastuti & Karyadi, 2024) juga menyatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi yang dirasakan karyawan terhadap lingkungan tempat ia bekerja, apabila terdapat perbedaan persepsi antar anggota dengan pemimpin mengenai hal yang dirasakan dan diharapkan, akan memungkinkan terjadinya rasa ketidakpuasan dalam bekerja, kondisi ini akan memicu penyalahgunaan hak dan kewajiban yang dapat mempengaruhi tujuan organisasi tidak berjalan dengan optimal.

Berdasarkan definisi diatas dapat didefinisikan bahwa iklim organisasi adalah persepsi yang di rasakan oleh karyawan terhadap lingkungan dari dalam organisasi yang dapat mempengaruhi perilaku, motivasi, kepuasan dan kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya sehingga dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Iklim yang positif akan mendukung tercapainya tujuan organisasi, sementara ketidaksesuaian persepsi antar anggota dan pemimpin dapat memicu ketidakpuasan dan mempengaruhi kinerja organisasi.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

2.3.2. Iklim Organisasi dalam perspektif islam

Islam dikenal sebagai agama yang menekankan pentingnya hubungan yang harmonis dan penuh kasih sayang, baik itu dalam

kehidupan sehari-hari maupun dalam lingkungan pekerjaan, Islam tidak membatasi umatnya untuk berinteraksi dan bekerja sama dalam suatu organisasi, justru sebaliknya, Islam mendorong terciptanya suasana kerja yang kondusif, harmonis, dan saling mendukung.

a) Al-Qur'an

Salah satu prinsip yang diajarkan Islam dalam membentuk iklim organisasi adalah kelembutan dalam bersikap dan bertindak. Hal ini ditegaskan dalam Al-Qur'an pada surat Ali 'Imran ayat 159:

﴿فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۚ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ ۚ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ۚ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ۝ ١٥٩ ﴾ (آل عمران/3: 159)

Artinya: “Maka, berkat rahmat Allah engkau (Nabi Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Seandainya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka akan menjauh dari sekitarmu. Oleh karena itu, maafkanlah mereka, mohonkanlah ampunan untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam segala urusan (penting). Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, bertawakallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang bertawakal.” (QS. Ali 'Imran/3:159)

Dari ayat ini dapat diambil pelajaran bahwa seorang pemimpin maupun anggota dalam sebuah organisasi hendaknya memiliki sikap yang lembut dan tidak terlalu keras dalam memimpin dan pentingnya bermusyawarah antara atasan dan bawahan dalam menyelesaikan masalah dalam organisasi untuk menjaga kerjasama dan kekompakan dalam organisasi

b) Hadits

مَثَلُ الْمُؤْمِنِينَ فِي تَوَادُّهِمْ، وَتَرَاحُمِهِمْ، وَتَعَاطُفِهِمْ مَثَلُ الْجَسَدِ إِذَا اشْتَكَى مِنْهُ عُضْوٌ تَدَاعَى

Artinya; *"Perumpamaan orang-orang beriman dalam hal saling mencintai, mengasihi, dan menyayangi adalah seperti satu tubuh. Jika satu anggota tubuh sakit, maka seluruh tubuh akan merasakan sakit dengan demam dan sulit tidur."* (HR. Bukhari No. 6011, Muslim No. 2586, Ahmad No. 23408, Ibnu Hibban No. 482)

Hadist ini menekankan bahwa hubungan antar anggota dalam sebuah organisasi hendak-Nya di bangun dengan saling peduli dan mendukung satu sama lain agar terciptanya iklim organisasi yang penuh rasa persaudaraan.

2.3.3. Indikator Iklim Organisasi

Menurut (Talahatu et al., 2023) pengukuran iklim organisasi mencakup enam dimensi utama, yaitu:

1. Struktur (*Structure*)

Struktur menunjukkan sejauh mana organisasi mengelola dan mengoordinasikan karyawan secara sistematis. Struktur yang jelas memungkinkan karyawan memahami secara tepat tugas, tanggung jawab, serta posisi mereka dalam organisasi, sehingga mendukung efektivitas kerja.

2. Standar (*Standards*)

Standar merefleksikan tingkat ekspektasi organisasi terhadap hasil dan kualitas pekerjaan. Dimensi ini menggambarkan adanya dorongan bagi karyawan untuk meningkatkan kompetensi dan rasa bangga terhadap pekerjaan yang dilaksanakan.

3. Penghargaan (*Reward*)

Penghargaan mengacu pada pemberian imbalan yang layak sebagai bentuk apresiasi atas kinerja karyawan. Dimensi ini mencakup sistem kompensasi seperti upah, bonus, maupun bentuk penghargaan lainnya yang menegaskan pengakuan terhadap kontribusi karyawan.

4. Dukungan (*Support*)

Dukungan berkaitan dengan adanya hubungan kerja yang ditandai oleh rasa saling percaya, saling menghormati, serta semangat saling membantu di antara karyawan. Lingkungan kerja yang suportif akan meningkatkan kenyamanan dan produktivitas tenaga kerja.

5. Komitmen (*Commitment*)

Komitmen menggambarkan rasa bangga, loyalitas, dan kepercayaan karyawan terhadap visi serta tujuan organisasi. Komitmen yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal demi mendukung keberlangsungan dan kesuksesan organisasi.

2.3.4. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Renaldi et al., 2021) menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, iklim organisasi yang baik dan positif akan berdampak pada produktivitas dan kepuasan karyawan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya yaitu (Nasrul et al., 2021) (A. Manafe et al., 2023), (Suwanto et al., 2023) dan (Abas et al., 2022) hasil penelitian mereka menunjukkan iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.4. Stres Kerja

2.4.1. Definisi Stres Kerja

Stres kerja adalah salah satu permasalahan serius yang menimpa setiap karyawan yang dapat berdampak besar bagi kelangsungan perusahaan, Stres dapat timbul karena adanya tertekan yang dirasakan oleh karyawan, baik secara fisik maupun psikologis. Menurut (Widianti & Herlina, 2023), stres didefinisikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang berdampak pada ketidakseimbangan antara fisik dan psikis maupun individu dan lingkungannya sehingga berpengaruh terhadap emosi, proses berpikir, dan keadaan seorang individu. Tingkat stres yang berlebihan dapat mengancam kemampuan individu untuk beradaptasi dengan lingkungan, sehingga mengganggu pelaksanaan tugas dan berdampak negatif pada prestasi kerja. (Saleh et al., 2020) menambahkan bahwa stres kerja terjadi ketika faktor-faktor di tempat kerja, seperti beban tugas atau lingkungan yang tidak mendukung, berinteraksi dengan karyawan hingga mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku mereka. Sementara itu, menurut (Adelia Putri Arisita et al., 2025) menyatakan bahwa stres kerja adalah kondisi dimana seseorang merasa tidak mampu mengatasi tekanan yang diterimanya di tempat kerja, baik itu beban kerja yang terlalu berat, tenggat waktu yang ketat, atau ekspektasi manajemen yang terlalu berlebihan.

Menurut (Djauhar et al., 2022), Stres kerja adalah suatu keadaan yang timbul karena adanya rasa tertekan, tegang, yang

berpengaruh terhadap emosi, fisik, psikis, perilaku dan proses seseorang untuk mengerjakan tugas kerjanya sehingga berdampak pada tujuan perusahaan. Menurut (Pratama & Nugrohoseno, 2022) menjelaskan bahwa jenis – jenis stres dibagi menjadi dua yaitu Eustress yang didefinisikan sebagai stres yang bersifat positif, dan distress yaitu stres yang digambarkan bersifat negatif. (Warongan et al., 2022) Stres yang tidak dapat ditangani dengan baik akan berdampak pada ketidakmampuan karyawan dalam berinteraksi secara positif dengan lingkungan pekerjaannya. Stres juga bisa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan tidak menyenangkan yang berasal dari luar seseorang (Kristin et al., 2022). Sedangkan (Novia Ardhana et al., 2024) menambahkan bahwa Stres kerja adalah kondisi internal dan situasi yang dipenuhi tekanan fisik, lingkungan dan situasi sosial yang sulit terkendali sehingga menimbulkan reaksi individu berupa reaksi psikologis, fisiologis dan perilaku individu ditempat kerja. Gejala stres kerja dapat dilihat dari berbagai tanda, seperti fluktuasi emosi, ketidakstabilan perasaan, kecenderungan untuk menyendiri, kesulitan tidur, sulit untuk rileks, perasaan cemas, tegang, gugup, peningkatan tekanan darah, dan sering kali mengalami masalah pencernaan.

Menurut Menurut Gaol dalam (Abdullah & Widayati, 2021) menyatakan bahwa, stres kerja adalah situasi genting yang melahirkan gangguan, baik secara raga maupun jiwa, yang menimbulkan pengaruh pada perasaan, proses kognitif, dan situasi personal. Menurut (Kani et al.,

2022) stres kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, pikiran, dan kondisi fisik karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Stres kerja merupakan pemicu terciptanya peningkatan atau penurunan terhadap kinerja karyawan, dimana ketika stres kerja meningkat maka kinerja karyawan akan menurun, jika stres kerja yang dapat dikontrol serta dapat diatasi dan dihindari dapat meningkatkan kinerja karyawan (Aprialitratama & Laily, 2023). Dari definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang terlahir dari tekanan, beban kerja dan tuntutan dari tempat kerja yang melebihi kemampuan beradaptasi seorang individu, kondisi ini dapat berpengaruh terhadap psikis, fisik, emosional serta sikap karyawan, akibatnya berdampak pada penurunan produktivitas dan kinerja karyawan.

2.4.2. Stres Kerja Dalam Perspektif Islam

Stres kerja adalah kondisi tekanan mental dan emosional yang dapat dialami oleh siapa saja dalam menjalankan pekerjaannya. Namun dalam Islam stres kerja tidak hanya dipandang sebagai permasalahan psikologis, tetapi juga sebagai ujian hidup yang dapat mendekatkan diri kepada Allah SWT jika dihadapi dengan sabar dan tawakal.

a) Al-Qur'an

Al-Qur'an memberikan banyak petunjuk tentang bagaimana menghadapi tekanan hidup, termasuk stres dalam pekerjaan. Salah satunya terdapat dalam firman Allah SWT, yaitu:

﴿لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۚ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ
 أَخْطَأْنَا ۚ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا ۚ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ
 لَنَا بِهِ ۚ وَاعْفُ عَنَّا وَاعْفُ لَنَا وَارْحَمْنَا ۚ أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ۝ ٢٨٦ ﴾ (البقرة/2: 286)

Artinya: Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya. Baginya ada sesuatu (pahala) dari (kebajikan) yang diusahakannya dan terhadapnya ada (pula) sesuatu (siksa) atas (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa,) “Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami salah. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami. Maka, tolonglah kami dalam menghadapi kaum kafir.” (QS. Al-Baqarah/2:286)

Dari ayat tersebut bermakna bahwa Allah SWT tidak akan membebani umatnya dengan musibah di luar batas kemampuannya. Hal ini berarti bahwa segala bentuk ujian termasuk stres kerja, telah disesuaikan dengan kapasitas manusia, dengan demikian ketika kita dihadapi dengan tekanan dan beban pekerjaan yang berat, seorang

muslim diharuskan untuk tetap yakin bahwa ia mampu melewatinya dengan berdoa dan memohon pertolongan-Nya agar diberikan kekuatan dan kesabaran dalam menjalaninya.

b) Hadist

Dari Abu Hurairah Radhiyallahu, Rasulullah bersabda

أَنَا عِنْدَ ظَنِّ عَبْدِي بِي

Artinya: “Aku sesuai dengan persangkaan hamba pada-Ku”(HR. Bukhari dan muslim)

Hadist ini memiliki makna yang dalam, berprasangka baik terhadap Allah ketika terjatuh dalam masalah di tempat kerja maupun diluar pekerjaan, dengan mengingat Allah seorang muslim akan merasa tenang dan berpikir positif bahwa segala masalah yang ada hanyalah bentuk ujian dari-Nya, hal ini dapat meminimalisir stres yang berlebihan.

2.4.3. Indikator Stres Kerja

Indikator Stres Kerja Menurut (Parwita et al., 2024) indikator

- indikator dari stres kerja adalah:

1 Tuntutan tugas

Tuntutan tugas merupakan faktor yang berkaitan langsung dengan pekerjaan seseorang dan dapat menimbulkan tekanan apabila kecepatan atau beban tugas dirasakan terlalu berat. Selain itu, tuntutan tugas yang berlebihan dapat meningkatkan kecemasan dan stres dalam

bekerja. Dengan demikian, tuntutan tugas yang berlebihan akan berpengaruh terhadap tingkat stres kerja karyawan. Stres bisa disebut sebagai respons tubuh terhadap *Stresor Psikososial* seperti tekanan mental atau beban yang dirasakan.

2 Tuntutan peran

Stres dapat timbul apabila seorang individu tidak memiliki pemahaman yang jelas mengenai perannya dalam organisasi, ketika konflik antarperan atau terdapat ambiguitas terkait posisi dan tingkat tanggung jawab terhadap orang lain. Tuntutan peran ini berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.

3 Tuntutan antar pribadi

Tuntutan antarpribadi merupakan tekanan yang diciptakan dari interaksi antar karyawan. Kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja serta hubungan antar pribadi yang kurang harmonis dapat memicu stres yang berlebihan.

4 Struktur organisasi

Struktur Organisasi dapat menjadi sumber stres apabila diterapkan secara kaku, manajemen kurang memberikan perhatian terhadap inisiatif karyawan, tidak melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini dapat digambarkan sebuah perusahaan yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas,

kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab.

5 Kepemimpinan organisasi

Kepemimpinan organisasi merupakan upaya untuk memengaruhi banyak orang melalui komunikasi dalam mencapai tujuan. Hal ini meliputi pemberian arahan, tindakan yang mendorong orang lain untuk bertindak atau merespons, menciptakan perubahan lingkungan yang positif, serta memotivasi dan mengoordinasikan organisasi.

2.4.4. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil penelitian yang diteliti oleh (Aprialitratama & Laily, 2023), stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Irwanti & Wisnawa, 2023) menemukan bahwa stres kerja yang tinggi dapat berdampak buruk terhadap layanan di sektor perhotelan. Kinerja seorang karyawan mencerminkan pencapaian atas tugas-tugas yang telah dipercayakan kepada mereka. Ketika seorang karyawan mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan cepat di lingkungan kerjanya, situasi tersebut dapat memunculkan persepsi karyawan sebagai tekanan yang mengancam, sehingga berpotensi menimbulkan stres kerja. Oleh karena itu, hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa stres kerja yang signifikan berdampak negatif terhadap penurunan kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini juga

didukung oleh (Pratama & Nugrohoseno, 2022), (Widianti & Herlina, 2023) dan (Novia Ardhana et al., 2024).

2.4.5. Pengaruh Iklim Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Simanjuntak et al., 2023), Iklim organisasi, stres kerja dan Komitmen organisasi bersama sama mempengaruhi kinerja karyawan (Simultan), yang artinya menunjukkan adanya hubungan yang erat antara iklim organisasi, stres kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian (Noor & Puspaningtyas, 2023) dan (Alfarisiy, 2023) yang menyatakan bahwa iklim organisasi dan stres kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

2.5. Penelitian Relevan

Penelitian relevan adalah pengumpulan penelitian terdahulu yang valid, masih memiliki keterkaitan dengan judul peneliti, yang dirangkai dalam sebuah tabel untuk melihat perbandingan dalam penelitian sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk memperkuat dasar teori, dan teori ini dapat membantu menemukan kekurangan dalam penelitian sebelumnya yang akan menjadi dasar untuk pengembangan penelitian terbaru.

Pada bagian ini akan dipaparkan hasil-hasil penelitian terdahulu yang bisa menjadi acuan dalam topik penelitian ini. Berikut adalah penjelasan dari beberapa penelitian terdahulu yang telah dipilih:

Tabel 2. 1
Penelitian Relevan

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Nasrul, dkk. (2021)	Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Jenis penelitian: kuantitatif kausalitas. 2. Variabel X: iklim organisasi dan Y: kinerja karyawan. 3. Penentuan jumlah sampel: rumus Slovin. 4. Pengelolaan data: kuesioner yang diuji dari validitas dan reliabilitas	1. Variabel X1 dan X2. 2. Fokus penelitian pada perusahaan . 3. Pengujian data. 4. Lokasi penelitian: regresi linier berganda. 5. Tahun penelitian.
2	Aprialitratama (2023)	Pengaruh Stres, Motivasi Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Yoi Kona Cafe Space Surabaya	Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Jenis penelitian: kuantitatif kausalitas. 2. Variabel X: stres kerja dan variabel Y: kinerja karyawan 3. Objek penelitian: cafe 4. Pengolahan data: IBM SPSS	1. Variabel motivasi dan kepuasan tidak diteliti: tetapi variabel tersebut berkontribusi dalam teori yang digunakan. 2. Lokasi penelitian. 3. Tahun penelitian.

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
					4. Teknik pengambilan sampel : sampling jenuh. 5. Teknik analisis data: analisis linier berganda
3	Simanjuntak (2023)	Pengaruh Iklim Organisasi, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Mercure Bengkulu	Iklim organisasi stress kerja dan Komitmen organisasi memengaruhi variabel kinerja karyawan secara bersama sama (simultan) .	1. Variabel X1: Iklim organisasi, X2: stres kerja dan Y: kinerja karyawan. 2. Jenis penelitian: kuantitatif kausalitas. 3. Subjek: karyawan yang sama-sama berinteraksi langsung dengan pelanggan. 4. Teknik analisis data: uji hipotesis klasik uji t uji F korelasi berganda, koefisien determinasi	1. Variabel X3: komitmen organisasi tidak termasuk variabel dalam penelitian yang akan diteliti: tetapi ia berkontribusi dalam salah satu indikator iklim organisasi. 2. analisis regresi: linier berganda. 3. lokasi penelitian. 4. tahun penelitian. 5. objek penelitian: Hotel

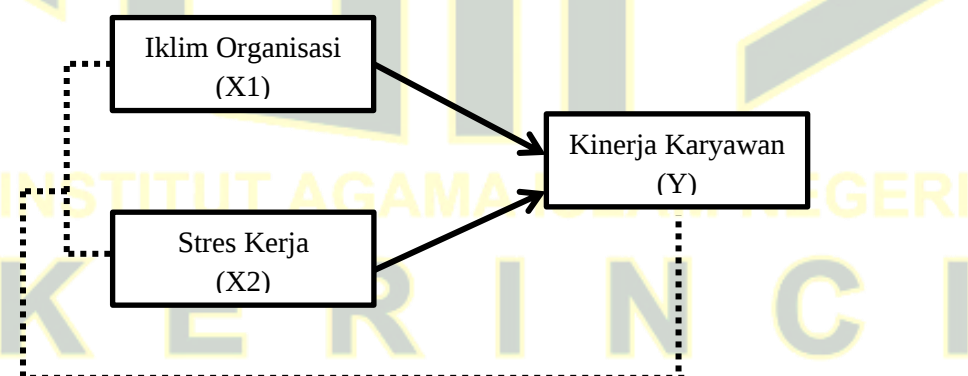
No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
4	Julindrasuti (2024)	Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja	1. variabel X: iklim organisasi dan Y: kinerja karyawan. 2. Jenis penelitian kuantitatif kausalitas. 3. Teknik pengambilan sampel: purposive sampling. 4. Teknik pengumpulan dan analisa data.	1. Tidak meneliti stres kerja 2. Kepuasan kerja tidak dijadikan variabel dalam penelitian yang akan diteliti, tetapi kepuasan kerja mendukung dalam teori yang dipakai. 3. Sektor pendidikan 4. Lokasi penelitian 5. Tahun penelitian
5	Puspitasari (2024)	Dampak Kesesuaian Pekerjaan, Ketidakamanan, dan Stres terhadap Kinerja di Indonesia	Stres kerja menurunkan kinerja karyawan	1. Variabel X: stres kerja dan Y: kinerja. 2. Rumus Slovin dengan tingkat eror 5%. 3. Teknik pengumpulan dan analisis data. 4. Pengukuran hipotesis	1. Pendekatan deskriptif (bukan kausal). 2. beberapa variabel X tidak dipakai dalam penelitian yang akan diteliti. 3. lokasi penelitian .

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
					4. tahun penelitian 5. objek penelitian

2.6. Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual adalah kerangka berpikir menjabarkan bagaimana variabel satu berkaitan dengan variabel lain dalam penelitian saling berhubungan dengan dukungan dari teori. Kerangka konseptual ini akan menjadi alur yang akan peneliti pakai sebagai dasar penelitian. Pada penelitian ini peneliti mengawali kerangka berpikir dari “pengaruh iklim organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Café Dan Resto di Kota Sungai Penuh)”. Dari penjelasan diatas, maka dibuat skema kerangka pikir di bawah ini:

Gambar 2. 1
Kerangka Konseptual Penelitian



Keterangan:

.....➔ : Berpengaruh Secara Simultan

————➔ : Berpengaruh Secara Parsial

2.7. Hipotesis Penelitian

Hipotesis berasal dari bahasa Yunani yaitu *hypo* dan *thesis*, *hypo* yang berarti sementara, dan *thesis*, yang berarti pernyataan atau teori, dengan demikian hipotesis diartikan sebagai jawaban/pernyataan sementara. Hipotesis muncul dari rumusan masalah penelitian, maka dari itu, berdasarkan dari pengamatan permasalahan yang terjadi di atas, maka peneliti dapat mengemukakan jawaban sementara (hipotesis), yaitu:

1 H_{01} : Tidak terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan *café* dan *resto* di kota sungai penuh

H_{a2} : Terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan *café* dan *resto* di kota sungai penuh

2 H_{01} : Tidak terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan *café* dan *resto* di kota sungai penuh

H_{a2} : Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan *café* dan *resto* di kota sungai penuh

3 H_{01} : Tidak terdapat pengaruh iklim organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan *café* dan *resto* di kota sungai penuh.

H_{a2} : Terdapat pengaruh iklim organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan *café* dan *resto* di kota sungai penuh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Berdasarkan jenis data yang digunakan, penelitian ini dapat digolongkan sebagai penelitian kuantitatif, seperti yang dijelaskan dalam buku Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi. Menurut (Abubakar, 2021) Penelitian kuantitatif merupakan suatu proses untuk memperoleh pengetahuan dengan menggunakan data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang telah dikuantifikasikan, misalnya melalui skala pengukuran. Data tersebut digunakan sebagai alat utama dalam menganalisis informasi terkait fenomena yang ingin dikaji. Metode kuantitatif dalam penelitian ini berperan penting untuk memberikan gambaran hasil penelitian serta memperkuat analisis hubungan antarvariabel yang diteliti.

Berdasarkan pendekatannya, penelitian ini termasuk dalam penelitian kausalitas, yang bertujuan untuk mengungkap hubungan sebab-akibat antara variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Jika dilihat dari jenis data yang digunakan, penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kuantitatif. Dengan demikian, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif kausalitas, di mana pengaruh Iklim Organisasi dan Stres kerja (X) terhadap Kinerja karyawan (Y) diuji menggunakan data kuantitatif yang dianalisis melalui metode statistik.

3.2. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penjelasan yang spesifik tentang cara mengukur atau mendefinisikan suatu variabel dalam suatu penelitian. Tujuannya adalah untuk memberikan gambaran yang jelas dan terukur mengenai konsep-konsep yang digunakan, sehingga peneliti dapat mengumpulkan data dengan cara yang konsisten dan dapat diuji.

Definisi operasional mencakup penentuan indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut, serta cara atau prosedur yang dilakukan dalam pengukuran.

Tabel 3. 1
Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
Kinerja Karyawan	Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai individu yang didasari tanggung jawab, kemampuan, dan usaha dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi.	1. kualitas kerja 2. kuantitas kerja 3. tanggung jawab 4. kerjasama 5. inisiatif	Marsudi et al., 2021
Iklim Organisasi	Iklim organisasi adalah persepsi yang di rasakan oleh karyawan terhadap lingkungan dari dalam organisasi yang dapat mempengaruhi perilaku, motivasi, kepuasan dan kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya sehingga dapat	1 Struktur 2 Standar 3 penghargaan 4 dukungan 5 komitmen	Talahatu (2023)

Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
	mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi.		
Stres Kerja	Stres kerja adalah keadaan yang muncul karena adanya beban tugas yang berat dan lingkungan kerja yang tidak mendukung. Keadaan ini dapat menyebabkan ketegangan yang mempengaruhi perasaan, pikiran, dan kondisi fisik seseorang, sehingga mengganggu kemampuan mereka untuk beradaptasi dan menyelesaikan tugas dengan baik.	1 tuntutan tugas 2 tuntutan peran 3 tuntutan antar pribadi 4 struktur organisasi 5 kepemimpinan organisasi.	(Parwita et al., 2024)

3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1. Populasi

Populasi berperan sebagai sumber utama informasi dalam penelitian. Pemahaman yang tepat mengenai populasi sangat penting untuk memastikan hasil penelitian dapat mewakili keseluruhan kelompok yang diteliti. populasi merupakan kumpulan individu, objek, atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi fokus penelitian. Menurut (Abubakar, 2021) Populasi dalam penelitian adalah keseluruhan subjek atau objek yang menjadi sumber data, mencakup wilayah generalisasi yang dapat digunakan sebagai dasar untuk menarik kesimpulan. Populasi mencakup seluruh unit analisis dengan karakteristik tertentu yang relevan dengan masalah penelitian, baik berupa orang,

benda, wilayah, maupun sumber lain yang akan diteliti secara menyeluruh untuk memperoleh data yang mendalam.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan café dan resto yang bekerja di Kota Sungai Penuh. Berdasarkan data yang tersedia di tabel pada latar belakang masalah, jumlah populasi karyawan café dan resto di wilayah tersebut adalah sebanyak 116 orang.

3.3.2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dengan menggunakan sampel, peneliti dapat menghemat waktu, biaya, dan tenaga tanpa mengurangi tingkat keakuratan hasil penelitian (Sugiyono, 2024). Pemilihan sampel dilakukan berdasarkan kriteria tertentu sehingga mampu memberikan gambaran yang valid mengenai populasi yang diteliti (Abubakar, 2021).

Agar sampel yang diambil dapat mewakili populasi, maka metode yang digunakan dalam pengambilan sampel penelitian ini adalah non-probability Sampling dengan teknik Purposive Sampling, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti.

3.3.3. Ukuran Sampel

Ukuran sampel dalam penelitian ini ditentukan menggunakan rumus Slovin. Rumus Slovin digunakan karena ukuran populasi yaitu karyawan yang bekerja di *cafe* dan *resto* di wilayah kota sungai penuh telah diketahui dengan syarat jumlah populasi lebih dari 100 karyawan

dan dalam rumus ini menyarankan bahwa untuk menemukan ukuran sampel menggunakan Rumus sebagai berikut.

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

Dimana:

n = Ukuran Sampel

N = Total Populasi

e = margin of eror/ batas toleransi kesalahan

Dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga mendapatkan jumlah sampel sebanyak 89,92 yang dikenakan menjadi 90, sehingga jumlah sampel minimum yang digunakan sebanyak 90 orang karyawan. semakin besar jumlah sampel mendekati populasi, maka peluang kesalahan dalam generalisasi (pengambilan keputusan) semakin kecil (Sugiyono, 2024).

Dengan tingkat kesalahan (e) sebesar 5%, perhitungan ukuran sampel adalah:

$$n = \frac{116}{1 + 116 (0,05)^2} = \frac{116}{1 + 116 (0,0025)} = \frac{116}{1,29} = 89,92$$

Hasil ini dibulatkan menjadi 90, sehingga jumlah sampel minimum yang digunakan adalah 90 orang responden.

3.3.4. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Nonprobability sampling melalui pendekatan purposive sampling yang merupakan teknik penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu (Sugiyono, 2024). Teknik ini dipilih agar sampel yang diambil dapat mewakili karakteristik populasi yang relevan dengan tujuan penelitian.

1. Kriteria inklusi yang ditetapkan untuk memilih sampel adalah:
 - a) Karyawan café dan resto yang bekerja di Kota Sungai Penuh.
 - b) Karyawan dengan masa kerja minimal 3 bulan.
 - c) Karyawan yang bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini.
2. Kriteria eksklusi yang ditetapkan adalah:
 - a) Karyawan yang tidak hadir atau cuti selama periode pengumpulan data.
 - b) Karyawan yang mengundurkan diri secara tiba-tiba saat penelitian berlangsung.

3.4. Jenis Data

Data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti untuk memperoleh informasi yang akurat dan relevan sesuai dengan tujuan penelitian. Penggunaan data primer memungkinkan peneliti mendapatkan informasi secara langsung dari responden melalui berbagai alat pengumpulan data, seperti kuesioner, wawancara, atau observasi.

3.5. Sumber Data

Sumber data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah sumber primer. Sumber primer merupakan sumber data yang secara langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2024). sumber data penelitian ini adalah manager dan karyawan *cafe/resto* di kota sungai penuh yang bersedia berpartisipasi di dalam penelitian ini, dengan ketentuan karyawan yang telah bekerja minimal 3 bulan.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket). kuesioner yang diberikan langsung kepada karyawan dan manager *cafe* dan *resto* di kota sungai penuh untuk mendapatkan data yang diperlukan. kuesioner adalah sekumpulan pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab oleh responden, biasanya dilengkapi dengan pilihan jawaban yang tersedia.

Adapun skor yang ditetapkan pada angket ini adalah skala likert. Angket yang digunakan dalam penelitian ini disebarkan secara langsung kepada responden

Tabel 3. 2
Skala Likert

Pilihan Jawaban	Positif	Negatif
Sangat Setuju (SS),	5	1
Setuju (S),	4	2
Netral (N),	3	3
Tidak Setuju (TS),	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS).	1	5

Sumber: Sugiyono 2019

skala ini terdiri dari dua jenis pernyataan, yaitu pernyataan positif dan negatif. Pernyataan positif digunakan untuk mengidentifikasi kecenderungan sikap yang positif, dengan pemberian skor secara menurun dari 5 hingga 1. Sebaliknya, pernyataan negatif digunakan untuk mengukur kecenderungan sikap yang negatif, dengan pemberian skor secara terbalik yaitu 1 sampai 5 secara naik (Septiani et al., 2025).

3.7. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu angket atau kuesioner. Angket merupakan daftar pertanyaan atau pernyataan yang ditulis untuk diberikan kepada responden. Angket dalam penelitian ini menggunakan skala dengan jenis skala liker.

Skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu kejadian atau keadaan sosial, dimana variabel diukur dijabarkan menjadi

indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur untuk menyusun item-item pertanyaan atau pernyataan (Sugiyono, 2019)

Dalam skala ini responden diminta menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap item pernyataan dengan memilih satu dari lima pilihan yang tersedia, yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

3.8. Uji Instrumen Penelitian

3.8.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah proses pengujian yang bertujuan untuk mengevaluasi ketepatan dan kesesuaian suatu instrumen penelitian, terutama terkait isi atau konten dari instrumen tersebut (Sugiyono, 2017). Uji ini dilakukan untuk memastikan bahwa setiap item dalam kuesioner dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan penelitian. Secara statistik, uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Instrumen dianggap valid jika memenuhi kriteria berikut:

1. Jika r hitung $>$ r tabel, maka pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel, maka pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid

3.8.2. Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2017) uji reliabilitas adalah metode untuk mengukur tingkat kehandalan suatu kuesioner yang digunakan sebagai indikator variabel atau konstruk dalam penelitian. Sebuah kuesioner dianggap reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan di dalamnya bersifat konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh lebih dari 0,6.

Proses pengujian keandalan instrumen ini dilakukan menggunakan rumus Cronbach's Alpha, yang merupakan metode yang sering diterapkan untuk menghitung reliabilitas angket. Analisis ini biasanya dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik seperti SPSS. Adapun kriteria keputusan untuk menilai reliabilitas kuesioner adalah sebagai berikut:

- a) Jika $\text{Alpha} < \text{Standardized Item Alpha}$, maka instrumen dinyatakan reliabel.
- b) Jika $\text{Alpha} > \text{Standardized Item Alpha}$, maka instrumen dinyatakan tidak reliabel.
- c) Atau $\text{Alpha} > r_{\text{tabel}} = \text{reliabel}$, dan $< r_{\text{tabel}} = \text{tidak reliabel}$

secara umum, jika $\text{Alpha} > 0,6$, maka kuesioner dianggap reliabel, dan jika $\text{Alpha} \leq 0,6$, maka dianggap tidak reliabel.

3.9. Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas yang lebih kompleks dan terperinci sering dikenal sebagai uji kesesuaian model. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam suatu model variabel berdistribusi normal atau tidak, karena sebuah model regresi yang baik dan ideal didukung oleh data yang berdistribusi normal (Pramudita et al., 2024).

Dalam analisis statistik, uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual memiliki distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar, maka hasil uji statistik dapat menjadi tidak valid, terutama pada sampel yang berukuran kecil.

Terdapat dua metode utama untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal, yaitu:

1. Analisis Grafik

Salah satu pendekatan paling sederhana untuk menilai normalitas residual adalah melalui analisis grafik. Grafik histogram dapat digunakan untuk membandingkan data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal (Ghozali, 2016). Dalam penelitian, pengujian normalitas dilakukan menggunakan diagram

histogram dan grafik P-P plot, yang memberikan gambaran visual apakah data memenuhi asumsi distribusi normal atau tidak.

2. Analisis Statistik

Meskipun analisis grafik memberikan gambaran awal, hasilnya dapat menyesatkan jika tidak dilakukan dengan hati-hati. Data yang tampak normal secara visual mungkin tidak normal secara statistik. Oleh karena itu, analisis grafik sebaiknya dilengkapi dengan pengujian statistik. Salah satu metode statistik yang umum digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji Kolmogorov-Smirnov (K-S), yang merupakan uji non-parametrik dengan tingkat signifikansi (α) 5%. Jika nilai signifikansi dari uji K-S lebih besar dari 0,05, maka data dianggap berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka data tidak mengikuti distribusi normal (Ghozali, 2016).

3.9.2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah kondisi yang menunjukkan seberapa kuat hubungan antara variabel bebas/ independen dalam suatu model regresi, serta dapat dipakai untuk mengidentifikasi adanya multikolinieritas melalui korelasi antar variabel bebas (Pramudita et al., 2024). Model regresi yang ideal seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi antara variabel-variabel independen. Jika korelasi tersebut ada, maka variabel independen tidak bersifat ortogonal. Variabel

independen disebut ortogonal apabila nilai korelasi antar variabel bebas adalah nol.

Berikut adalah langkah-langkah untuk mendeteksi keberadaan multikolinieritas dalam model regresi:

1. Nilai R^2 Tinggi Tetapi Variabel Bebas Tidak Signifikan

Ketika nilai R^2 dalam model regresi empiris sangat tinggi, namun sebagian besar variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, ini dapat menjadi indikasi adanya multikolinieritas.

2. Analisis Matriks Korelasi Antar Variabel Bebas

Jika terdapat korelasi yang cukup tinggi (biasanya di atas 0,90) antara variabel-variabel independen, maka hal ini mengindikasikan adanya multikolinieritas dalam model.

3. Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF)

Multikolinieritas juga dapat dideteksi melalui nilai tolerance dan VIF. Tolerance menggambarkan proporsi variabilitas suatu variabel independen yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya, sedangkan VIF merupakan kebalikannya. Nilai

tolerance yang rendah atau VIF yang tinggi menunjukkan adanya multikolinieritas (Ghozali, 2016).

3.10. Teknik Analisis data

3.10.1. Analisis Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2017) Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Dalam penelitian ini data yang dimaksud adalah data mengenai gambaran umum responden serta identitas responden.

1. Deskriptif responden berisi tentang perhitungan yang menjadi klasifikasi kuesioner secara umum seperti jenis kelamin, usia dan lama bekerja.
2. Tingkat pencapaian Responden (TCR) adalah suatu cara yang digunakan untuk memberi penilaian berdasarkan tingkatan nilai yang dimiliki data responden tersebut sehingga peneliti dapat menentukan sifat pada responden yang sifatnya ordinal.

Tingkat tersebut terbagi menjadi lima kelompok capaian berikut.

Tabel 3. 3
Tingkat Pencapaian Responden

No	Kriteria	Indek TCR
1	Amat baik	90-100
2	Baik	80-89
3	Cukup baik	70-79
4	Kurang baik	55-69
5	Sangat kurang baik	1-54

Sumber: Sarmigi et al., 2021

Menurut (Sarmigi et al., 2021) rumus untuk menentukan nilai tingkat capain responden sebagai berikut:

$$TCR = \sum_{i=1}^n (Ti \times SLi)$$

Keterangan

TCR = Tingkat capaian Responden

T_i = Total skor Likert Jawaban responden

SL_i = Skor Likert sesuai jumlah pilihan jawaban responden

Sedangkan untuk melihat indeks TCR. Menurut (Sarmigi. et al 2021), maka memerlukan rumus indeks TCR

Yaitu Sebagai Berikut:

$$\text{Indeks TCR} = \frac{TCR}{Y} \times 100\%$$

Keterangan:

Y = Skor tertinggi TCR (Skor tertinggi Likert x n)

n = Jumlah responden

3.10.2. Teknik Penilaian Kinerja Karyawan oleh manager cafe dan resto

Penilaian kinerja karyawan dalam penelitian ini dilakukan oleh manager sebagai perwakilan dari owner dan digunakan sebagai data pendukung variabel kinerja karyawan. Penilaian ini tidak digunakan sebagai variabel utama dalam analisis, melainkan berfungsi sebagai informasi tambahan untuk memperkuat gambaran mengenai kinerja karyawan dari sudut pandang pihak manajemen.

Penilaian oleh manager digunakan karena manager memiliki pengamatan langsung terhadap aktivitas kerja karyawan sehari-hari sehingga dapat memberikan gambaran tambahan mengenai kondisi kinerja di lapangan. Dengan demikian, penilaian dari manager berfungsi sebagai data pendukung (supporting data) yang melengkapi hasil pengukuran utama yang diperoleh dari karyawan.

Instrumen penilaian kinerja karyawan menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur penilaian manager terhadap kinerja karyawan, di mana setiap alternatif jawaban diberi skor tertentu sesuai dengan tingkat penilaian yang diberikan. Skor kinerja karyawan diperoleh dengan cara menjumlahkan skor dari seluruh item pernyataan kinerja yang dinilai

oleh manager. Skor total tersebut digunakan sebagai dasar untuk menilai tingkat kinerja karyawan.

Untuk menentukan kategori kinerja karyawan, skor total yang diperoleh dikelompokkan ke dalam kategori tertentu berdasarkan interval kelas. Penentuan interval kelas dilakukan dengan membagi selisih antara skor tertinggi dan skor terendah dengan jumlah kategori yang ditetapkan.

$$Interval = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Jumlah Kategori}}$$

Skor tertinggi diperoleh dari jumlah skor maksimum, yaitu hasil perkalian antara jumlah item pernyataan dengan skor tertinggi pada skala Likert. Sebaliknya, skor terendah diperoleh dari jumlah skor minimum, yaitu hasil perkalian antara jumlah item pernyataan dengan skor terendah pada skala Likert. Skor tertinggi dan skor terendah tersebut digunakan sebagai dasar untuk menentukan rentang skor penilaian, yang selanjutnya dibagi ke dalam beberapa kategori kinerja karyawan (Sugiyono, 2019).

3.10.3 Analisis Regresi Berganda

Regresi Linier Berganda Bentuk umum dari model persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y: Kinerja karyawan

α : Nilai konstanta

β_1 : koefisien regresi dari X_1 Iklim Organisasi

β_2 : koefisien regresi dari X_2 Stres Kerja

X_1 : Iklim Organisasi

X_2 : Stres Kerja

e: error (tingkat kesalahan)

3.10.3. Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial (Pramudita et al., 2024). Untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) terhadap Y, maka berpedoman pada kriteria sebagai berikut:

- a) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dalam penelitian ini untuk pengujian hipotesis menggunakan uji 2 arah. Oleh karena itu untuk kriteria uji dibagi menjadi:

Gambar 3 1
Hipotesis Dua Arah



Sumber: Sugiyono, 2024

Berdasarkan Gambar 3.1 kurva distribusi t dua arah,

Artinya:

1. H_0 ditolak dan H_a diterima apabila nilai $t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu ketika t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 .

2. H_0 diterima dan H_a ditolak apabila nilai $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, yaitu ketika t_{hitung} berada pada daerah penerimaan H_0 .

b) Membandingkan nilai signifikan dengan alpha 0,05. Jika nilai signifikan kecil dari 0,05, maka terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel X terhadap Y.

2. Uji f (Simultan)

Bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independent secara bersama sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Pramudita et al., 2024). Hasil F_{test} ini pada output SPSS dapat dilihat pada table ANOVA. Hasil F_{test} menunjukan

variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen jika p-value (pada kolom F) lebih besar dari F_{tabel} , F_{tabel} dihitung dengan cara $df1 = k-1$, $df2 = n-k-1$, k adalah jumlah independen dan 1 adalah konstanta.

Kriteria pengambilan keputusan:

- a. Membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dalam penelitian ini untuk pengujian hipotesis.
 - b. Membandingkan nilai signifikan dengan alpha 0,05
3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dalam penelitian ini menggunakan *Adjusted R Square* (R^2) yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 3. 4
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi
Koefisien Determinasi

Proporsi (Internal Coefficient)	Keterangan Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono 2019:231.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Analisis Deskriptif

Data pada penelitian ini diambil dari data primer yaitu kuesioner sebanyak 120 kuesioner dengan tingkat persentase 100%, kuesioner yang dikembalikan dan diolah sebanyak 96 kuesioner (80%) sedangkan kuesioner yang tidak kembali sebanyak 24 kuesioner (20%). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.1

Tabel 4 1
Deskripsi Data

Keterangan	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang disebarkan	120	100%
Kusioner yang kembali dan diolah	96	80%
Kuesioner yang tidak kembali	24	20%

Sumber: data primer yang diolah tahun 2025

4.1.1. Karakteristik Responden

Adapun kriteria dalam penelitian ini yaitu:

1. Karyawan cafe dan resto yang bekerja di kota sungai penuh
2. karyawan dengan masa kerja minimal 3 bulan
3. karyawan yang bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini
4. karyawan yang hadir selama periode pengumpulan data

1. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	54	56%
Perempuan	42	44%
Total	96	100%

Sumber: data primer yang diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa jumlah responden laki-laki 54 orang dengan tingkat persentase 56% dari total responden, sementara itu, responden perempuan berjumlah 42 orang (44%).

2. Karakteristik Berdasarkan Usia

Tabel 4. 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
Kurang dari 20 tahun	15	16%
20 - 25 Tahun	45	47%
26 - 30 Tahun	31	32%
Lebih dari 30 Tahun	5	5%
Total	96	100%

Sumber: data primer yang diolah di Excel.2025

Berdasarkan Tabel 4.3, diketahui bahwa responden dengan usia kurang dari 20 tahun berjumlah 15 orang (16%). Responden pada rentang usia 20-25 tahun merupakan kelompok dengan jumlah

terbanyak yaitu sebanyak 45 orang dengan persentase 47%. Lalu, responden berusia 26-30 tahun berjumlah 31 orang (32%), dan responden dengan usia lebih dari 30 tahun tercatat sebanyak 5 orang(5%).

3. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4. 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
3- 6 bulan	28	29%
6-1 Tahun	36	38%
1-3 Tahun	26	27%
Lebih dari 3 Tahun	6	6%
Total	96	100%

Sumber: data primer yang diolah di Excel. 2025

Berdasarkan Tabel 4.4, dapat dilihat bahwa mayoritas responden berada dalam kelompok masa kerja 6 bulan hingga 1 tahun, yaitu sebanyak 36 orang (38%). Kelompok masa kerja 3 hingga 6 bulan 28 orang (29%), diikuti oleh kelompok masa kerja 1 hingga 3 tahun 26 orang (27%), dan sisanya, yaitu 6 orang (6%) yang memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun.

4.1.2 Tingkat Capaian Responden (TCR)

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari iklim organisasi dan stres kerja sebagai variabel bebas (Independen) dan Kinerja karyawan cafe dan resto sebagai variabel terikat (Dependen). Data dari masing-masing variabel tersebut di peroleh dari hasil kuesioner yang telah di sebarakan kepada responden, untuk lebih jelasnya dapat di lihat dari tabel di bawah ini.

1. Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. 3
Nilai TCR Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Nomor Item	Kriteria Pernyataan					N	Skor Total	Rata- rata	TCR	Ket
	SS	S	N	TS	STS					
1	63	29	3	1	0	96	442	4,60	92,0	Amat baik
2	58	38	0	0	0	96	442	4,60	92,0	Amat Baik
3	42	49	5	0	0	96	421	4,39	87,8	Baik
4	48	46	2	0	0	96	430	4,48	89,6	Baik
5	47	39	7	0	3	96	415	4,32	86,4	Baik
6	49	46	1	0	0	96	432	4,50	90,0	Amat Baik
7	42	50	4	0	0	96	422	4,40	88,0	Baik
8	47	37	10	2	0	96	417	4,34	86,8	Baik
9	31	54	6	5	0	96	399	4,16	83,2	Baik
10	33	46	9	8	0	96	392	4,08	81,6	Baik
Rata-rata							4212	4,39	87,9	Baik

Sumber: data primer diolah dengan IBM spss 22. 2025

Berdasarkan tabel 4.5 diperoleh ilai TCR pada setiap item pernyataan berada pada rentang 81,6 persen hingga 92,0 persen. Indikator Kualitas Kerja pada item 1 memperoleh nilai TCR tertinggi sebesar 92,0 persen dengan kategori amat baik, sedangkan nilai TCR terendah terdapat pada indikator *Inisiatif* di item 10 sebesar 81,6 persen dan termasuk kategori baik.

2. Iklim Organisasi (X1)

Tabel 4. 4
Nilai TCR Variabel Iklim Organisasi (X1)

Nomor Item	Kriteria Pernyataan					N	Skor Total	Rata- rata	TCR	Ket
	SS	S	N	TS	STS					
1	44	49	3	0	0	96	425	4,43	88,6	Baik
2	22	42	15	13	4	96	353	3,68	73,6	Cukup baik
3	54	38	4	0	0	96	434	4,52	90,4	Amat baik
4	23	43	17	7	6	96	358	3,73	74,6	Cukup baik
5	34	48	10	3	1	96	399	4,16	83,2	Baik
6	4	27	30	33	2	96	286	2,98	59,6	Kurang baik
7	54	32	7	3	0	96	425	4,43	88,6	Baik
8	44	41	9	2	0	96	415	4,32	86,4	Baik
9	37	40	13	6	0	96	396	4,13	82,6	Baik
10	44	42	8	2	0	96	416	4,33	86,6	Baik
Rata-rata							3907	4,07	81,4	Baik

Sumber: data primer diolah dengan IBM spss 22. 2025

Berdasarkan tabel 4.6, diperoleh nilai TCR variabel Iklim Organisasi (X1) berada pada rentang 59,6 persen hingga 90,4 persen. Indikator Standar kerja pada item 3 memiliki nilai TCR tertinggi sebesar 90,4 dengan kategori *amat baik*, sedangkan Indikator Penghargaan pada item 6 menunjukkan nilai terendah sebesar 59,6 persen dan termasuk kategori *kurang baik*. Rata-rata skor variabel Iklim Organisasi (X1) adalah 4,07 dengan nilai TCR sebesar 81,4 persen.

3. Sress Kerja (X2)

Tabel 4. 5
Nilai TCR Variabel Sress Kerja (X2)

Nomor	Kriteria Pernyataan					N	SkorTotal	Rata-rata	TCR	Ket
	SS	S	N	TS	STS					
Item										
1	14	39	23	14	6	96	329	3,43	73,1	Cukup Baik
2	13	36	25	14	8	96	320	3,33	71,1	Cukup Baik
3	1	13	29	35	18	96	232	2,42	51,6	Sangat Kurang Baik
4	2	15	21	45	13	96	236	2,46	52,4	Sangat Kurang Baik
5	13	31	21	28	3	96	311	3,24	69,1	Kurang Baik
6	5	20	26	26	19	96	254	2,65	56,4	Kurang Baik
7	4	16	32	30	14	96	254	2,65	56,4	Kurang Baik
8	5	11	28	43	9	96	248	2,58	55,1	Kurang Baik
9	1	11	33	33	18	96	232	2,42	51,6	Sangat Kurang Baik
10	1	11	34	32	18	96	233	2,43	51,8	Sangat Kurang Baik
Rata-rata							2649	2,76	58,9	Kurang baik

Sumber: data primer diolah dengan spss 22. 2025

Berdasarkan tabel 4.7 diperoleh nilai TCR pada setiap item pernyataan berada pada rentang 51,6 persen hingga 73,1 persen. Indikator Tuntutan Tugas pada Item 1 memiliki nilai TCR tertinggi sebesar 73,1 persen dengan kategori *cukup baik*. sedangkan indikator tuntutan peran pada item 3 menunjukkan nilai TCR terendah yang sebesar 51,6 persen dengan kategori sangat kurang baik. Rata-rata skor variabel Stres Kerja (X2) adalah 2,76 dengan nilai TCR sebesar 58,9 persen.

4.1.3. Hasil Penilaian Kinerja karyawan dari Owner/Manager

Tabel 4. 6
Penilaian Kinerja Karyawan dari Owner/Manager cafe dan resto

No	Kode Cafe/Resto	Total Skor Kinerja	Kategori
1	C1	43	Sangat Baik
2	P1	36	Baik
3	A1	37	Baik
4	Q1	38	Baik
5	F1	38	Baik
6	K1	41	Sangat Baik
7	N1	39	Baik
8	S1	46	Sangat Baik
9	V1	40	Baik
10	B1	42	Sangat Baik
Rata-rata		40	Baik

Sumber: data primer diolah di MS, Excel.2025

Berdasarkan Tabel 4.8, hasil penilaian dari owner/ manager menunjukkan bahwa nilai rata-rata kinerja karyawan sebesar 40 dengan

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

kategori baik. jika dilihat secara umum kinerja karyawan pada cafe dan resto yang diteliti berada pada kategori baik.

4.2. Hasil Penelitian

4.2.1. Hasil Uji Instrumen Penelitian

1. Hasil Uji Validitas

Validitas tes dirancang untuk mengevaluasi keabsahan sebuah kuesioner. Konsep signifikansi diperoleh dengan membandingkan nilai r -hitung dengan r -tabel. Angka r -hitung tercantum dalam output korelasi pada bagian item-koreksi SPSS, dan tabel r bisa didapatkan melalui formula $df = n-2$ dengan tingkat signifikansi 0,05, menghasilkan $df = 96 - 2 = 94$, sehingga nilai r -tabel adalah 0.200. Berikut ini adalah hasil uji validitas dari variabel iklim organisasi, stres kerja dan kinerja karyawan dengan sampel 96 responden.

Tabel 4. 7
Hasil Uji Validitas

Iklim Organisasi (X1)					
No	Pernyataan	R Hitung	$\geq / \leq$	R Tabel	Keterangan
1	X1.1	0.485	$\geq$	0.200	Valid
2	X1.2	0.525	$\geq$	0.200	Valid
3	X1.3	0.283	$\geq$	0.200	Valid
4	X1.4	0.413	$\geq$	0.200	Valid
5	X1.5	0.636	$\geq$	0.200	Valid
6	X1.6	0.262	$\geq$	0.200	Valid
7	X1.7	0.644	$\geq$	0.200	Valid
8	X1.8	0.528	$\geq$	0.200	Valid
9	X1.9	0.504	$\geq$	0.200	Valid
10	X1.10	0.604	$\geq$	0.200	Valid

Stress Kerja (X2)

No	Pernyataan	R Hitung	$\geq / \leq$	R Tabel	Keterangan
1	X2.1	0.788	$\geq$	0.200	Valid
2	X2.2	0.728	$\geq$	0.200	Valid
3	X2.3	0.782	$\geq$	0.200	Valid
4	X2.4	0.718	$\geq$	0.200	Valid
5	X2.5	0.584	$\geq$	0.200	Valid
6	X2.6	0.830	$\geq$	0.200	Valid
7	X2.7	0.844	$\geq$	0.200	Valid
8	X2.8	0.642	$\geq$	0.200	Valid
9	X2.9	0.658	$\geq$	0.200	Valid
10	X2.10	0.755	$\geq$	0.200	Valid

Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	R Hitung	$\geq / \leq$	R Tabel	Keterangan
1	Y.1	0.609	$\geq$	0.200	Valid
2	Y.2	0.348	$\geq$	0.200	Valid
3	Y.3	0.399	$\geq$	0.200	Valid
4	Y.4	0.347	$\geq$	0.200	Valid
5	Y.5	0.587	$\geq$	0.200	Valid
6	Y.6	0.432	$\geq$	0.200	Valid
7	Y.7	0.449	$\geq$	0.200	Valid
8	Y.8	0.697	$\geq$	0.200	Valid
9	Y.9	0.644	$\geq$	0.200	Valid
10	Y.10	0.497	$\geq$	0.200	Valid

Sumber : data primer diolah dengan spss 22.2025

Berdasarkan Tabel 4.9 yang merupakan hasil olahan data dengan menggunakan SPSS versi 22, ditunjukkan bahwa besaran nilai r, yang dihitung dari seluruh parameter teruji memiliki nilai positif. Hal ini dikarenakan nilai tersebut lebih besar dari nilai r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa parameter penelitian ini dianggap valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi kestabilan instrumen pengukuran. Proses pengujian ini memungkinkan penilaian terhadap

sejauh mana pengukuran mungkin menyimpang akibat kesalahan, sehingga mampu menghasilkan data yang konsisten meskipun terdapat variasi dalam bagian-bagian instrumen. Sebuah instrumen penelitian dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh melebihi 0,6. Tabel 4.10 menyajikan temuan dari uji reliabilitas bagi variabel yang dilibatkan dalam studi ini. memperlihatkan hasil uji reabilitas untuk variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4. 8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha Ukur	Cronbach's Alpha	keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0.600	0.678	Reliabel
Iklim Organisasi (X1)	0.600	0.620	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0.600	0.904	Reliabel

Sumber : data primer diolah dengan spss 22.2025

Berdasarkan Tabel 4.10, menunjukkan bahwa nilai variabel Cronbach's Alpha kinerja karyawan sebesar 0.678, Iklim Organisasi 0.620, dan Stres kerja sebesar 0.904. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa pernyataan variabel tersebut dikatakan Reliabel karena mempunyai nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,600.

4.2.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

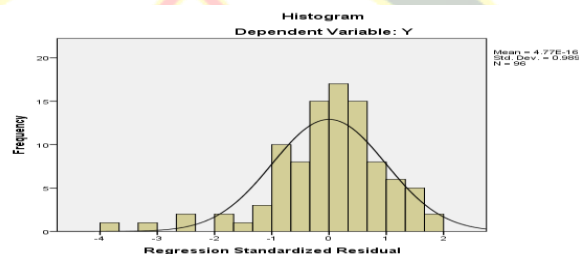
1. Hasil Uji Normalitas Data

Uji normalitas ini digunakan guna mengetahui apakah besaran nilai residual berdistribusi normal ataupun tidak. Kenormalan

ini dapat diketahui melalui analisis visual dari grafik histogram dan grafik P-P Plot, Lalu didukung oleh uji Kolmogorov – Smirnov (K-S) untuk melihat apakah data berdistribusi dengan normal melalui uji statistik.

a. Hasil Analisis Grafik

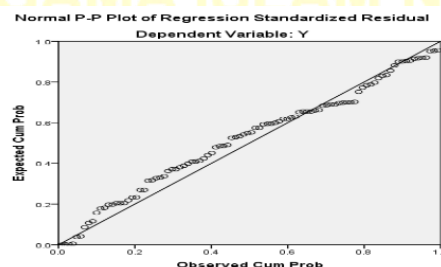
Gambar 4. 1
Histogram



Sumber: data primer diolah dengan spss 22. 2026

Berdasarkan gambar 4.1, terlihat bahwa pola distribusi data membentuk kurva yang menyerupai lonceng (bell-shaped curve). Hal ini menunjukkan bahwa residual menyebar secara normal. Artinya, secara visual histogram mengindikasikan bahwa data residual telah memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4. 2
Normal P-P Plot



Sumber: data primer diolah dengan spss 22. 2026

Berdasarkan gambar grafik 4.2, terlihat bahwa titik-titik data menyebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Tidak terdapat penyimpangan yang signifikan atau pola tertentu yang menjauh dari garis tersebut, sehingga jika dilihat secara visual P-P Plot dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal.

b. Hasil Analisis Statistik

Kenormalan ini secara statistik dapat diketahui dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov (K-S), yaitu dengan cara melihat capaian yang signifikan variable apabila hasil signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan berdistribusi normal.

Tabel 4. 9
Hasil Uji Normalitas

<u>Asymp. Sig. (2-tailed)</u>	><	Alpha	Keterangan
0,93	>	0,05	Normal

Sumber : data primer diolah dengan spss 22.2025

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $0,93 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa data penelitian berdistribusi normal, sehingga diagonal model regresi layak dipakai untuk memprediksi *probability* berdasarkan masukan variabel independent.

2. Hasil Uji Multikolinieritas

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi di temukan adanya korelasi antar variabel bebas (Idependen) dalam satu model (Sujarweni

& Utami, 2025). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Apabila nilai VIF lebih dari 10 dan nilai tolerance kurang dari 0,01 maka terjadi multikolinearitas, sebaliknya tidak terjadinya multikolinearitas antara variabel apabila VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,10 . Hasil uji multikolinearitas dilihat pada Tabel 4.12.

Tabel 4. 10
Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Iklim	0.889	1.125	Tidak Terjadi
Organisasi X1			Multikolinearitas
Stres Kerja X2	0.889	1.125	Tidak Terjadi
			Multikolinearitas

Sumber : data primer diolah dengan spss 22.2025

Berdasarkan tabel 4.12, terlihat bahwa nilai *tolerance* dan VIF menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independent yang memiliki nilai VIF lebih besar dari 10 dan tidak ada satu nilai *tolerance* variabel independen yang memenuhi nilai *tolerance* yaitu kurang dari 0,1 yang berarti tidak terjadi multikolineritas.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

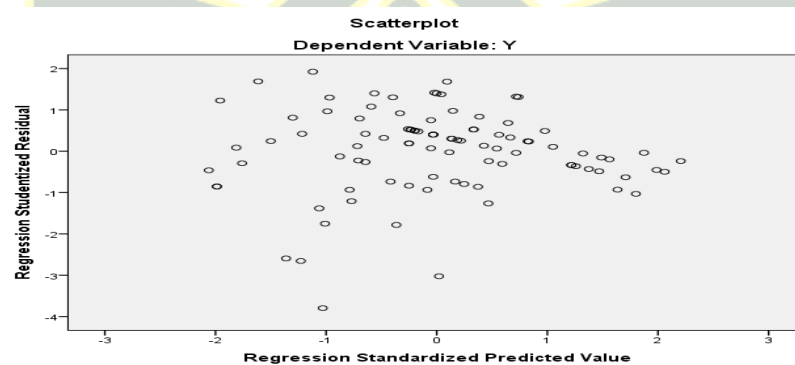
Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Dan adanya ketidak samaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar scatterplot, regresi

yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

- a. Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0.
- b. Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja
- c. penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- d. Penyebaran titik data tidak berpola

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 4.1 Sebagai berikut:

Gambar 4. 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : data primer diolah dengan spss 22.2025

Berdasarkan pada gambar 4.3 diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa ciri-ciri yang telah disebut terpenuhi sehingga dapat dikatakan bahwa dalam model regresi Pengaruh Iklim Organisasi (X1), dan Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja karyawan cafe dan resto menunjukkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas atau disebut juga

homokedastisitas karena variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap.

4.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi merupakan analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel bebas pada penelitian ini adalah Iklim Organisasi (X1), dan Stres kerja (X2). Sedangkan variabel terikat adalah Kinerja Karyawan Cafe dan Resto (Y). Regresi dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X).

Tabel 4. 11
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	35.674	3.849		9.269	0.000
X1	0.287	0.081	0.336	3.546	0.001
X2	-0.126	0.042	-0.284	-2.997	0.003

Sumber : data primer diolah dengan spss.22.2025

Dari tabel regresi diatas dapat diperoleh persamaan garis regresi linear

yaitu :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 35.674 + 0.287 X_1 - 0.126X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

a = Konstanta b1, b2, = Koefisien variabel

X_1 = Variabel independen (Iklim Organisasi)

X_2 = Variabel Independen (Stres Kerja).

e = Error Term

1. Dari tabel 4.13 Pada hasil uji regresi berganda didapatkan nilai (α) sebesar 35.674 artinya ketika variabel Iklim Organisasi dan stres kerja tetap atau bernilai 0 maka kinerja karyawan sebesar 35.674.
2. Dari tabel 4.13 diperoleh Koefisien b_1 sebesar 0.287, Artinya ketika iklim organisasi naik satu kesatuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,287 dengan syarat variabel X_2 dan variabel lain dianggap konstan atau tetap. semakin baik Iklim Organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan cafe dan resto di kota sungai penuh.
3. Dari tabel 4.13 diperoleh Koefisien regresi b_2 sebesar -0.126. Artinya, apabila stres kerja mengalami peningkatan satu kesatuan maka kinerja karyawan akan menurun sebesar -0,126, dengan syarat variabel X_1 dan variabel lainnya dianggap konstan atau tetap. Koefisien regresi yang bernilai negatif menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

4.2.4 Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Uji t (Pengujian secara Parsial)

Hasil uji t melalui analisis regresi, diperoleh hasil variabel bebas yaitu iklim organisasi dan stres kerja karyawan cafe dan resto. Kriteria pengujian yang digunakan adalah dengan membandingkan t_{hitung}

dengan t_{tabel} berdasarkan signifikan 0,05 dan dengan melakukan uji dua arah, maka didapat t_{tabel} adalah $df = n - 2 - 1 = 93$ sehingga diperoleh t_{tabel} 1,985. Pada uji t dua arah, H_a diterima dan H_0 ditolak apabila t hitung $< -t$ tabel atau t hitung $> t$ tabel. Sebaliknya, apabila t hitung berada di antara $-t$ tabel dan t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. (Sugiyono, 2024). Secara parsial dapat dijelaskan pada tabel 4.14.

Tabel 4. 14
Hasil Uji t Parsial

Variabel	t hitung	t Tabel	Signifinasi
X1	3.546	1.985	0,001
X2	-2.997	1.985	0,003

Sumber: data primer diolah dengan spss 22.2025

- a. Uji t untuk pengaruh variabel Iklim Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan(Y).

Dari hasil tabel 4.14 menunjukkan bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yang mana $3.546 > 1.985$, yang artinya nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Iklim Organisasi (X1) terhadap Kinerja karyawan cafe dan resto.

- b. Uji t untuk pengaruh Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dari hasil tabel 4.14 menunjukkan bahwa $-t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ yang mana $-2,997 < -1,985$, yang artinya nilai t hitung berada pada daerah penolakan H_0 dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Dengan demikian

Ha diterima dan H0 ditolak, sehingga dapat di artikan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara variabel Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan cafe dan resto di kota sungai penuh.

2. Hasil Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Uji F digunakan untuk pengaruh variabel Iklim Organisasi dan stres kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan, yang berguna untuk mencari pengujian hipotesis dengan membandingkan nilai dari f Hitung terhadap f Tabel, hasil f Hitung dapat dilihat pada tabel 4.15.

Tabel 4. 15
Hasil Uji F Secara Simultan

F hitung	F tabel	sig	Alpha	Keterangan
16,103	3,094	0,000	0,05	Ha Diterima

Sumber : data primer diolah dengan spss 22.2025

Dari tabel 4.15 Hasil uji dua arah, maka didapat f_{tabel} adalah $df_1=2$, $df_2= n-k-1$ ($96 - 2 - 1 = 93$) sehingga diperoleh $f_{\text{tabel}} = 3,09$. Dimana n adalah jumlah sampel, k adalah jumlah variabel bebas dan 1 adalah konstanta. Dari uji ANOVA atau F didapat F_{hitung} sebesar 16,103, berdasarkan perhitungan diatas maka dapat diputuskan sebagai berikut : dimana $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ yaitu $16,103 > 3,09$ dan $0,000 < 0,05$, maka Ha diterima dan Ho ditolak artinya Iklim Organisasi dan Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan cafe dan resto di kota sungai penuh.

3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain koefisien determinasi (R^2) ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.507 ^a	0.257	0.241	2.962

Sumber : data primer diolah dengan spss 22.2025

Berdasarkan tabel 4.16 diketahui besarnya pengaruh Iklim Organisasi (X1) Dan stres kerja (X2) Secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan (Y) dapat dilihat dari nilai R^2 sebesar 0,241 jika dipersentasekan menjadi 24%. Artinya, besarnya pengaruh Iklim Organisasi dan Stres Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan cafe dan resto sebesar 24,1% sedangkan sisanya di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

4.3 Pembahasan

4.3.1. Pengaruh Iklim Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan cafe dan resto (Y).

Berdasarkan hasil uji t, diketahui bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat diartikan bahwa iklim organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan cafe dan resto (Y). Selain itu, koefisien regresi iklim organisasi bernilai positif yang menunjukkan bahwa semakin baik iklim organisasi yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel Iklim Organisasi (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori dua faktor Herzberg, yang menyatakan bahwa faktor-faktor motivator organisasi seperti penghargaan, pengakuan, dan kondisi kerja yang baik merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Ketika organisasi mampu menciptakan iklim kerja yang positif dan memberikan penghargaan yang layak, karyawan akan terdorong untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik dan konsisten.

Namun demikian, temuan di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa cafe/resto yang karyawannya merasa iklim organisasi di cafe/resto tempat ia bekerja belum sepenuhnya mendukung, terutama terkait kurangnya penghargaan yang diberikan oleh atasan meskipun karyawan tersebut telah bekerja dengan baik, kondisi tersebut menyebabkan karyawan

merasa kurang dihargai dan mengalami ketidakjelasan peran, yang dapat berdampak pada menurunnya kinerja. Meskipun demikian, pada cafe yang memiliki iklim organisasi lebih baik, karyawan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dan stabil.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh beberapa penelitian terdahulu. (Nasrul et al., 2021) dan (Simanjuntak et al., 2023) menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Julindrastuti & Karyadi, 2024) juga memperkuat hasil ini dengan menyatakan bahwa iklim organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan menurut (Rizqi & Qamari, 2022), iklim organisasi mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.2. Pengaruh Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan cafe dan resto (Y).

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa nilai -t hitung lebih kecil dari -t tabel dan nilai signifikansi $< 0,05$, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya, terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan cafe dan resto di kota sungai penuh.

Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja berpotensi menurunkan kinerja karyawan. Dengan demikian semakin tinggi stres kerja yang dirasakan karyawan, maka kinerja yang dihasilkan cenderung mengalami penurunan.

Hasil uji statistik ini sejalan dengan Teori Dua Faktor Herzberg, khususnya pada Faktor hygiene seperti kondisi kerja, hubungan antar

rekan kerja, supervisi, kebijakan perusahaan, serta imbalan atau gaji, mempunyai peran penting dalam mencegah ketidakpuasan kerja. Apabila faktor hygiene tersebut tidak terpenuhi secara optimal, karyawan cenderung mengalami ketidakpuasan yang berpotensi menimbulkan stres kerja. Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik berpotensi mengganggu fokus, menurunkan motivasi, sehingga kinerja karyawan menjadi kurang optimal.

Temuan dilapangan menunjukkan bahwa beberapa karyawan cafe dan resto merasakan tekanan kerja yang berasal dari pemberian tugas diluar tanggung jawab utama mereka. Secara struktur, pembagian tugas dinilai cukup jelas, namun dalam pelaksanaannya pada kondisi tertentu karyawan diminta untuk mengerjakan tugas tambahan yang berada diluar peran awalnya. Disisi lain, beberapa karyawan juga menyampaikan bahwa konflik antar rekan kerja merupakan hal yang wajar mengingat intensitas interaksi di lingkungan cafe dan resto. Namun konflik tersebut tidak sampai mengganggu pekerjaan karena adanya dorongan berupa imbalan atau gaji yang menahan dampak negatif konflik kerja terhadap kinerja, sehingga karyawan tetap mampu mempertahankan kinerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Aprialitratama & Laily, 2023), (Simanjuntak et al., 2023), dan (Puspitasari et al., 2024) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana stres kerja yang tinggi cenderung menurunkan kinerja. Sedangkan temuan (Irfanudin, 2021)

menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk.

4.3.3. Pengaruh Iklim Organisasi (X1) dan stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji F, diketahui bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel dengan nilai signifikansi $< 0,05$, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat diartikan bahwa iklim organisasi (X1) dan stres kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan cafe dan resto di Kota Sungai Penuh. Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Teori Dua Faktor Herzberg, yang menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kombinasi faktor motivator dan faktor hygiene. Iklim organisasi yang kondusif berperan sebagai faktor motivator yang mendorong kepuasan dan semangat kerja, sedangkan stres kerja yang terkendali merupakan faktor hygiene yang membantu mencegah munculnya ketidakpuasan kerja. Ketika kedua faktor tersebut dikelola secara bersamaan, karyawan cenderung mampu mempertahankan kinerja-Nya dengan baik.

Temuan di lapangan menunjukkan bahwa secara umum kinerja karyawan cafe dan resto telah berada pada kategori baik. Pernyataan dari beberapa manager menyatakan bahwa kinerja karyawan jika dinilai secara keseluruhan sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan, meskipun masih

terdapat beberapa karyawan yang menunjukkan kinerja di bawah standar atau kurang optimal. Kondisi ini mengindikasikan bahwa perbedaan kualitas iklim organisasi dan tingkat stres kerja pada masing-masing cafe dan resto dapat memengaruhi variasi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari (Simanjuntak et al., 2023), yang menyatakan bahwa iklim organisasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menyatakan bahwa pengelolaan iklim organisasi yang baik dan stres kerja yang terkendali merupakan faktor penting dalam mendukung kinerja karyawan, khususnya pada sektor jasa seperti cafe dan resto.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel Iklim Organisasi (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan Cafe dan Resto (Y) di Kota Sungai Penuh, baik secara parsial maupun simultan, serta seberapa besar pengaruhnya. Berdasarkan hasil analisis data, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Iklim Organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada cafe dan resto di Kota Sungai Penuh. Artinya, semakin baik iklim organisasi yang dirasakan karyawan melalui struktur yang jelas, standar kerja, penghargaan, dukungan dan juga komitmen, maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.
2. Stres Kerja (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada cafe dan resto di Kota Sungai Penuh (Y). Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan melalui tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi, jika tidak dikelola dengan baik maka kinerja karyawan cenderung akan menurun.
3. Iklim Organisasi (X1) dan Stres Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada cafe dan resto di Kota Sungai Penuh. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersamaan menjadi faktor penting dalam meningkatkan

kinerja karyawan melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif. Interaksi kedua variabel bebas memberikan kontribusi signifikan terhadap hasil kerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi pembaca penelitian ini, diharapkan dapat menambah wawasan mengenai pengaruh Iklim Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan, khususnya pada sektor cafe dan resto, serta memahami pentingnya pengelolaan iklim organisasi dan stres kerja agar karyawan tetap produktif.
2. Bagi pihak manajemen cafe dan resto, disarankan untuk meningkatkan iklim organisasi melalui pemberian penghargaan atas pencapaian karyawan. Selain itu, manajemen juga perlu mengelola stres kerja karyawan agar tetap berada dalam kondisi terkendali, seperti memberikan tugas sesuai dengan tanggung jawab sehingga tidak menambah beban karyawan. menyediakan ruang bagi karyawan untuk menyampaikan kritik dan saran secara terbuka untuk kemajuan cafe dan resto maupun atasan, evaluasi kinerja secara berkala untuk memastikan bahwa karyawan baik secara fisik maupun mental dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga kinerja karyawan dapat kondusif.
3. Bagi Pemerintah Daerah Kota Sungai Penuh, diharapkan dapat memberikan pembinaan dan pengawasan terhadap perkembangan usaha

café dan resto, baik dalam pengelolaan sumber daya manusia maupun kelengkapan *administrasi* usaha seperti perizinan. Pemerintah daerah juga dapat menyelenggarakan program pelatihan atau sosialisasi bagi pelaku usaha terkait pentingnya menciptakan iklim organisasi yang baik serta pengelolaan stres kerja karyawan. Melalui pembinaan tersebut diharapkan usaha café dan resto dapat berkembang secara tertib, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan meningkatkan kinerja karyawan.

4. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengkaji lebih mendalam indikator-indikator yang masih memerlukan perhatian dalam penelitian ini, seperti indikator penghargaan pada variabel iklim organisasi dan tuntutan tugas pada variabel stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa aspek penghargaan terhadap karyawan masih perlu ditingkatkan dan tekanan beban kerja yang berlebih dapat menurunkan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat mempersempit cakupan objek penelitian, misalnya dengan memfokuskan penelitian pada satu café atau resto tertentu, serta menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan seperti faktor internal, gaji, kepuasan kerja, atau dukungan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Manafe, H., Yasinto, Y., & H. Djonu, J. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, OCB (Organizational Citizenship Behaviour), dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(1), 384–397. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i1.1440>
- Abas, D. Y., Usus, I., Karundeng, D. R., & Paerah, A. K. (2022). The Effect Of Job Satisfaction, Organizational Climate And Work Spirit On The Performance Of State Civil Apparatus At The General Bureau Of The Regional Secretariat Of Gorontalo Province. *Gorontalo: Management Research*, 5(1), 152–166.
- Abdullah, F. B., & Widayati, N. (2021). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mutiara Utama Sukses. *Trisakti School of Management*, 6(1), 1–7. <https://doi.org/10.33373/bening.v6i1.1540>
- Abubakar, R. (2021). *Pengantar Metodologi Penelitian*. SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga Jl.
- Adelia Putri Arisita, Tsani, M. F., & Alkirom Wildan, M. (2025). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada unit SSDM di PT KAI DAOP 8 Surabaya. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(2), 3466–3477. <https://doi.org/https://doi.org/10.56799/ekoma.v4i2.6111>
- Alfarisiy, M. I. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adam Dani Lestari Medan. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS*, 1(3), 169–180. <https://doi.org/10.36490/jmdb.v1i3.688>
- Andayani, N. K. F., Wimba, I. G. A., & Pratiwi, K. A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Teamwork, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada Cemara Ceramics di Tabanan. *Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 5(4), 93–107.
- Aprialitratama, H. S. A., & Laily, N. (2023). Pengaruh Stres, Motivasi, dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Yoi Kona Cafe Space Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 12.
- Armansyah. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HPA TANJUNGPINANG. *JIMBis : Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 81–93.

<https://doi.org/10.24034/jimbis.v3i1.6580>

Danayasa Putu Arik, Kawiana I Gede Putu, & Oktarini Luh Nik. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai KSP Bayu Merta Sari Di Gianyar. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parawisata*, 1(3), 975–987.

Depri, D. rahmat. (2022). Pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja karyawan dinas perindustrian dan perdagangan provinsi Sumatera Utara. *Al-Istimrar : Jurnal Ekonomi Syariah*, 1(2), 97–108.
<https://jurnal.islahiyah.ac.id/index.php/istimrar>

Dermawan, M. R., Multazam, A., Atmaja, I. G. D., & Palimbong, Y. (2022). Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di PT. Pas Indonesia Timur. *Empiricism Journal*, 3(1), 108–113. <https://doi.org/10.36312/ej.v3i1.899>

Djauhar, A., Baso, N. A., & Subhan. (2022). Pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada hotel plaza kubra kendari. *Sultra Journal Of Economic and Business*, 3(2), 150–162.
<https://doi.org/https://doi.org/10.54297/sjeb.Vol3.Iss2.339>

Fauziana, E., Maulana, S., Junianto, O., & Anggiani, S. (2021). Pengaruh Loyalitas Karyawan (Organizational Citizenship Behavior) dan Penerapan Teori Dua Faktor (Two Factor Theories) Terhadap Kinerja Perusahaan. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(2), 1632.
<https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i2.5441>

Firman, A. (2021). The Effect of Career Development on Employee Performance at Aswin Hotel and Spa Makassar. *Jurnal Manajemen Bisnis(JMB)*, 8(1), 133–146. <https://doi.org/10.33096/jmb.v8i1.721>

Gama, A. W. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Pengembangan Dan Aplikasi*. CV. Noah Aletheia.
<https://opaclib.inaba.ac.id/index.php?p=fstream&fid=3174&bid=4445>

Gentari, R. E. (2022). *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Upbjj-Ut Serang)*. 1(1), 9–25.

Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hermawan, E. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kualitas Pelayanan. *JURNAL DIALOGIKA Manajemen Dan Administrasi*, 1(2), 76–85.
<https://doi.org/10.31949/dialogika.v1i2.2171>

Irfanudin, A. M. (2021). Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Kinerja

Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Wilayah Tigaraksa. *MADANI: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 4(1), 12–23.

Irwan. (2023). The Impact of Performance Improvement on Productivity. *Jurnal Manajemen Bisnis (JMB)*, 10(2), 733–746.
<https://doi.org/https://doi.org/10.33096/jmb.v10i2.652>

Irwanti, N. K. D., & Wisnawa, I. M. B. (2023). Analisis Faktor Ergonomi Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Front Office Hotel Di Bali. *Journal of Applied Management Studies (JAMMS)*, 4(2), 175–193.

Julindrastuti, D., & Karyadi, I. (2024). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(2), 1224. <https://doi.org/10.35931/aq.v18i2.3399>

Kani, P. M., & Sudiro, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(1), 1–19.

Ketut, N. K. S. D. A. & I. B. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kejadian Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 9(1), 1–20.

Kristin, D., Marlina, E., & Lawita, N. F. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan. *Economics, Accounting and Business*, 2(1), 52–63.
<https://jom.umri.ac.id/index.php/eaccountbis/article/view/164>

Lestari, A. A., & Hendra. (2024). Pengaruh Produk Wisata , Brand Strategy dan Fasilitas terhadap Keputusan Berkunjung Pada Café , Resto dan Homestay Talago Pradise. *Economics and Digital Business Review*, 5(2), 653–659.

Marsudi, Yuritanto, & Armansyah. (2021). Hubungan kepuasan kerja dan kinerja pegawai koperasi sawit mahato jaya. *Jurnal Inovasi Penelitian (JIP)*, 1(12), 2661–2664. <https://doi.org/https://doi.org/10.47492/jip.v1i12.428>

Nasrul, H. W., Buulolo, M., & Ratnasari, S. L. (2021). Effect Of Individual Characteristics, Work Environment, Organizational Climate, Motivation And Compensation. *DIMENSI*, 10(2), 317–330.
<https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms%0APENGARUH>

Ni Putu Widiastuti, Ferhaeni, M., & Wijaya, A. A. R. M. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan sapulidi resort spa & gallery ubud. *Majalah Ilmiah Widyacakra*, 5(2), 1–10.
<https://doi.org/https://sinta.kemdikbud.go.id/authors/profile/6688841/?view=garuda#!>

Noor, K. J., & Puspaningtyas, M. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Stres

Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Laboratorium Klinik Malang. *Jurnal Manajemen Jayanegara*, 15(1), 1–10.
<https://jurnal.stiekn.ac.id/index.php/jmj/article/view/222>

Novia Ardhana, Sugeng Suroso, & Ery Teguh Prasetyo. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinwa Makmur Perkasa Pratama. *Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 110–124. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v2i2.745>

Parwita, G. B. S., Prastyadewi, M. I., & Dewi, P. Y. S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bumi Sentosa Denpasar. *VALUES*, 5(2018), 221–231.

Pramudita, D. T., Woestho, C., & Kurniawan, D. (2024). Analisis Current Ratio, Debt to Equity Ratio dan Debt to Asset Ratio terhadap Pertumbuhan Laba (Studi pada Perusahaan Health Care Tahun 2014-2022). *AKSIOMA : Jurnal Sains Ekonomi Dan Edukasi*, 1(1), 01–15. <https://doi.org/10.62335/dqv4ft24>

Pratama, M. A. R., & Nugrohoseno, D. (2022). Pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak (JAP)*, 23(01), 1–11.
<https://doi.org/https://doi.org/10.29040/jap.v23i1.5380>

Pratama, R., & Amali Rivai, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Trasformasional Dan Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cafe Dan Restoran Di Kota Padang. *JRB-Jurnal Riset Bisnis*, 4(2), 141–154. <https://doi.org/10.35814/jrb.v4i2.1953>

Prayoga, H., & Wahyuningsih, R. S. H. (2023). Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Coffee Shop di Kota Yogyakarta). *Journal of Advances in Accounting, Economics, and Management*, 1(2), 1–11.
<https://doi.org/10.47134/aaem.v1i2.95>

Puspitasari, S. D., Abadiyah, R., & Sumartik, S. (2024). Dampak Kesesuaian Pekerjaan, Ketidakamanan, dan Stres terhadap Kinerja di Indonesia. *Jurnal Pemberdayaan Ekonomi Dan Masyarakat*, 1(2), 20.
<https://doi.org/10.47134/jpem.v1i2.253>

Rahman, A., & Yusuf, M. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Soromandi Kabupaten Bima. *Jurnal Economina*, 2(9), 2238–2243.
<https://doi.org/10.55681/economina.v2i9.737>

Ramadhan, A. T., & Ramadhan, G. (2023). Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Café Olly Hai Chicken Rice & Hai Tea. *FRIMA*, 6681(6), 528–543.

Renaldi et al. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap

- Kinerja Karyawan. *Akuntansi Dan Manajemen*, 16(2), 227–248.
<https://doi.org/10.30630/jam.v16i2.155>
- Rika Anggraeni Mustikawati, & Luturlean, B. S. (2019). The Effect Of Work Stress On Employee Performance In Restoran Tahu Sumedang Renyah Kalimantan. *E-Proceeding of Management*, 6(2), 4525–4530.
- Rizqi, A. H., & Qamari, I. N. (2022). THE INFLUENCE ANALYSIS OF ORGANIZATIONAL CLIMATE AND WORK-LIFE BALANCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH HAPPINESS AT WORK AS MEDIATION VARIABLE. *Journal of Management and Islamic Finance*, 2(2), 153–170. <https://doi.org/https://doi.org/10.22515/jmif.v2i2.5722>
- Saleh, L. M., Syamsiar S. Russeng, & Tadjuddin, I. (2020). *Manajemen Stres Kerja (Sebuah Kajian Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dari Aspek Psikologis Pada ATC)*. Deepublish.
- Sarmigi, E., Abdallah, Z., & Maryanto. (2021). *Akuntansi Manajemen Dasar-Dasar Pengukuran Kinerja Manajemen* (Cetakan Pe). Deepublish.
- Sarmigi, E., Angela, L., & Tiara. (2022). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pegadaian kota sungai penuh. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 25(01), 43–52.
<https://doi.org/https://doi.org/10.31941/JEBI.V25I1.1928>
- Sedarmayanti, S., & Haryanto, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Padjadjaran. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 14(1), 96–112. <https://doi.org/10.31113/jia.v14i1.5>
- Semarang, U., Basalamah, M. S. A., Jannang, A. R., & Soleman, M. M. (2022). Employee Performance and The Effects of Work Discipline and Individual Ability, With Organizational Supervision as a Moderator. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 9(1), 23–33. <https://doi.org/10.33096/jmb.v9i1.61>
- Septiani, S., Reza, R., Akil, H., & Aziz, A. (2025). Jenis-Jenis Skala dan Teknik Skoring dalam Penilaian Psikomotorik pada Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Agama Islam*, 3(4).
<https://doi.org/https://doi.org/10.61132/jmpai.v3i4.1166>
- Simanjuntak, A. R., Armi, M. N., & Fauzan. (2023). Pengaruh iklim organisasi stres kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan hotel mercure bengkulu. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 21(3), 106–115.
<https://doi.org/https://doi.org/10.31253/pe.v21i3.2127>
- Sugiyono. (2017a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017b). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. CV.

Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (kedua). Alfabeta, cv.

Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.

Sujarweni, V. W., & Utami, L. R. (2025). *The Guide Book Of SPSS* (ketiga). PT. Anak Hebat Indonesia.

Sunarya, F. R. (2022). Implementasi Teori Motivasi Frederick Herzberg Dalam Sebuah Organisasi. *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I*, 9(3), 909–920. <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v9i3.25915>

Suti, M. (2021). Perilaku Organisasi. In Lebba & H. Sari (Eds.), *Deepublish* (Rulie Guna, pp. 1–23). CV BUDI UTAMA. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/65842/1/Buku.pdf>

Suwarto et al. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Cabang Kolaka. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 3(4), 313–322. <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/cemerlang.v3i4.1930>

Talahatu et al. (2023). Analisis Iklim Organisasi Pada Michael Tj Gelato. *ECo-Fin*, 5(3), 167–173. <https://doi.org/10.32877/ef.v5i3.779>

Warongan, B. U. ., Dotulong, L. O. ., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada pt jordan bakery tomohon. *Jurnal EMBA*, 10(1), 963–972. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v10i1.38527>

Widianti, P., & Herlina, H. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Economic and Business (IJEb)*, 1(3), 81–92. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.58818/ijeb.v1i2.30>

Yusuf, M., & Haryoto, C. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Karyawan Milenial (Studi Kasus Di Kota Tangerang Selatan). *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis*, 4(2), 63. <https://doi.org/10.24853/jmmb.4.2.63-72>

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

Kepada Yth:

Karyawan *Cafe* dan *Resto*

Di Kota Sungai Penuh, Jambi

Dengan hormat,

Dalam rangka mencari data untuk menyusun skripsi dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan *Cafe* dan *Resto* di Kota Sungai Penuh)”, maka dengan rendah hati saya memohon kesediaan dan bantuan Saudara/Saudari untuk mengisi atau menjawab semua pertanyaan yang ada di dalam kuesioner ini. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh iklim organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan *Cafe* dan *Resto* yang berada di kota Sungai Penuh. Kelengkapan jawaban akan sangat mempengaruhi hasil analisis dalam penelitian dan tidak mempengaruhi penilaian organisasi terhadap kinerja Saudara/Saudari. Kerahasiaan informasi yang diperoleh akan dijaga dengan baik dan informasi tersebut hanya akan digunakan untuk kepentingan akademik. Besar harapan saya atas partisipasi Saudara/Saudari terhadap pengisian kuesioner ini karena jawaban Saudara/Saudari tersebut merupakan kontribusi yang berharga bagi peneliti. Atas perhatian Saudara/Saudari saya sampaikan terimakasih.

Hormat saya,

Tia Septiani

Karakteristik Responden

Petunjuk: Berilah tanda (✓) pada pilihan yang sesuai dengan kondisi Anda.

1. Gender/Jenis kelamin:

- ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

2. Usia:

- ☐ Kurang dari 20 tahun
☐ 20-25 tahun
☐ 26-30 tahun
☐ Lebih dari 30 tahun

3. Lama Bekerja di cafe/resto:

- ☐ 3 – 6 bulan
☐ 6 – 1 tahun
☐ 1 - 3 tahun
☐ Lebih dari 3 tahun

Berikanlah angka yang sesuai dengan pilihan anda terhadap masing-masing pernyataan berikut dengan pedoman:

Penilaian Jawaban	Arti Jawaban	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Bagian 1: Iklim Organisasi (X1)

Petunjuk pengisian: Berikan tanda silang (X) pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut ini :

No	Pernyataan	Skala Penilaian				
		SS	S	N	TS	STS
A Struktur (Structure)						
1	Tugas yang saya terima dijelaskan dengan jelas sehingga saya mengetahui apa yang harus saya kerjakan pada setiap shift.					
2	Pembagian tugas terkadang berubah secara mendadak tanpa penjelasan yang cukup.					
B Standar (Standards)						
3	Saya memperoleh penjelasan mengenai standar kerja yang harus saya capai selama bekerja di café/resto.					
4	SOP yang ditetapkan di café/resto terkadang tidak diterapkan secara konsisten.					
C Penghargaan (Reward)						
5	Usaha saya dalam bekerja diperhatikan oleh atasan, terutama ketika café/resto sedang ramai.					
6	Pencapaian kerja yang saya hasilkan sering kali tidak mendapatkan pengakuan yang jelas meskipun saya telah berusaha maksimal.					
D Dukungan (Support)						
7	Ketika saya mengalami kesulitan dalam bekerja, atasan memberikan arahan yang membantu.					
8	Rekan kerja saya bersedia memberikan bantuan ketika saya mengalami kesulitan dalam pekerjaan.					
E Komitmen (Commitment)						
9	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin karena merasa memiliki tanggung jawab terhadap café/resto tempat saya bekerja.					

No	Pernyataan	Skala Penilaian				
		SS	S	N	TS	STS
10	Saya tetap berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik meskipun kondisi kerja sedang padat dan melelahkan.					

Bagian II: Stress Kerja (X2)

Petunjuk pengisian: Berikan tanda silang (X) pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut ini :

No	Pertanyaan	Skala Penilaian				
		SS	S	N	TS	STS
A. Tuntutan Tugas						
1	Jumlah tugas yang harus saya selesaikan sering membuat saya merasa terbebani.					
2	Saya dituntut menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang terbatas.					
B. Tuntutan Peran						
3	Saya sering diminta mengerjakan tugas di luar tanggung jawab utama saya.					
4	Pekerjaan yang saya terima tidak selalu sesuai dengan peran yang telah ditetapkan untuk saya.					
C. Tuntutan Antar Pribadi						
5	Hubungan saya dengan rekan kerja tertentu terkadang membuat saya merasa tidak nyaman.					
6	Perbedaan cara kerja antar rekan kerja sering menimbulkan tekanan bagi saya.					
D. Struktur Organisasi						
7	Aturan kerja yang berlaku terkadang membuat saya merasa tertekan.					
8	Jadwal kerja yang ditetapkan sering membuat saya merasa terbebani.					
E. Kepemimpinan Organisasi						
9	Cara atasan dalam memberikan arahan kerja terkadang membuat saya merasa tertekan.					
10	Gaya kepemimpinan atasan tidak selalu sesuai dengan kemampuan kerja saya.					

Bagian III: Kinerja Karyawan (Y)

Petunjuk pengisian: Berikan tanda silang (X) pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut ini :

No	Pertanyaan	Skala Penilaian				
		SS	S	N	TS	STS
A. Kualitas Kerja						
1	Saya mampu bekerja dengan hasil yang baik sesuai standar yang ditetapkan di tempat saya bekerja.					
2	Saya menjaga kualitas hasil kerja saya dalam setiap tugas yang saya kerjakan.					
B. Kuantitas Kerja						
3	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.					
4	Saya mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.					
C. Tanggung jawab						
5	Saya menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab tanpa harus diawasi secara terus-menerus.					
6	Saya memastikan setiap tugas yang menjadi tanggung jawab saya diselesaikan hingga tuntas.					
D. Kerjasama						
7	Saya mampu bekerja sama dengan baik bersama rekan kerja.					
8	Saya bersedia membantu rekan kerja ketika dibutuhkan.					
E. Inisiatif						
9	Saya mampu mengambil tindakan sendiri ketika menghadapi masalah kecil dalam pekerjaan.					
10	Saya sering memberikan ide atau saran untuk memperbaiki pekerjaan di tempat saya bekerja.					

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth:

Owner *Cafe* dan *Resto*

Di Kota Sungai Penuh, Jambi

Dengan hormat,

Dalam rangka mencari data untuk menyusun skripsi dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Cafe dan Resto di Kota Sungai Penuh)”, maka dengan rendah hati saya memohon kesediaan dan bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi atau menjawab semua pertanyaan yang ada di dalam kuesioner ini. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh iklim organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan *Cafe* dan *Resto* yang berada di kota Sungai Penuh. Kelengkapan jawaban akan sangat mempengaruhi hasil analisis dalam penelitian dan tidak mempengaruhi penilaian organisasi terhadap kinerja karyawan Bapak/Ibu. Kerahasiaan informasi yang diperoleh akan dijaga dengan baik dan informasi tersebut hanya akan digunakan untuk kepentingan akademik. Besar harapan saya atas partisipasi Bapak/Ibu terhadap pengisian kuesioner ini karena jawaban Bapak/Ibu tersebut merupakan kontribusi yang berharga bagi peneliti. Atas perhatian Bapak/Ibu saya sampaikan terimakasih.

Hormat saya,

Tia Septiani

Karakteristik Responden

Petunjuk: Ceklis (✓) dan jawab sesuai dengan latar belakang Anda

4. Jabatan Responden:

- ☐ Owner
- ☐ Manager

5. Gender/ Jenis kelamin:

- ☐ Laki-laki
- ☐ Perempuan

6. Lama usaha cafe/resto beroperasi:

- ☐ Kurang dari 1 tahun
- ☐ 1 – 3 Tahun
- ☐ 4 – 6 Tahun
- ☐ Lebih dari 6 tahun

7. Jumlah Karyawan:

- ☐ Kurang dari 5 orang
- ☐ 5 – 10 orang
- ☐ Lebih dari 10 orang

Berikanlah angka yang sesuai dengan pilihan anda terhadap masing-masing pernyataan berikut dengan pedoman:

Penilaian Jawaban	Arti Jawaban	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Bagian I : Kinerja Karyawan (Y)

Petunjuk pengisian: Berikan tanda silang (X) pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut ini :

No	Pertanyaan	Skala Penilaian				
		SS	S	N	TS	STS
A. Kualitas Kerja						
1	Hasil kerja karyawan saya sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan di café/resto.					
2	Dalam setiap tugas yang dikerjakan, karyawan saya mampu menjaga kualitas hasil kerja.					
B. Kuantitas Kerja						
3	Karyawan saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan.					
4	Seluruh pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan dapat mereka selesaikan dengan baik.					
C. Tanggung jawab						
5	Karyawan saya menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab tanpa harus selalu diawasi.					
6	Karyawan saya memastikan setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya diselesaikan hingga tuntas.					
D. Kerjasama						
7	Dalam pelaksanaan pekerjaan, karyawan saya mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja.					
8	Karyawan saya bersedia membantu rekan kerja ketika dibutuhkan.					
E. Inisiatif						
9	Karyawan mampu mengambil tindakan yang tepat ketika menghadapi permasalahan kerja sederhana.					
10	Karyawan saya sering memberikan ide atau saran untuk memperbaiki kemajuan di café/resto.					

Lampiran 2. Hasil Rekap Tabulasi Data

	Karakteristik				Iklim Organisasi (X1)											Stres Kerja (X2)											Kinerja Karyawan										
NO	KODE	L/P	UMUR	LB	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	TOTAL
1	C1.1	L	2	1	5	4	4	5	4	3	5	4	3	3	40	4	4	2	1	4	3	2	2	2	2	26	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
2	C1.2	L	2	1	5	4	5	5	4	3	5	4	4	4	43	4	4	1	2	4	2	2	2	1	1	23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
3	C1.3	L	3	2	5	4	5	5	4	3	5	4	5	4	44	4	4	2	2	4	2	2	2	1	2	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
4	C1.4	L	3	3	5	3	5	4	4	3	5	4	4	4	41	4	4	3	1	5	3	2	2	2	1	27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
5	C1.5	L	2	2	4	3	5	4	4	3	5	4	4	4	40	4	4	2	2	4	2	2	2	1	1	24	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	47
6	C1.6	L	2	2	5	4	4	3	4	3	5	5	5	5	43	5	5	3	2	4	3	3	3	4	4	36	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	45
7	C1.7	L	2	2	5	4	5	3	4	2	5	4	4	5	41	5	5	2	2	4	2	2	3	2	2	29	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	46
8	C1.8	L	3	3	5	5	4	4	4	2	5	5	5	5	44	4	4	2	2	3	3	2	2	3	2	27	5	4	5	5	5	4	5	5	4	2	44
9	P1.1	P	1	3	4	4	5	4	4	3	5	4	5	5	43	4	3	3	4	4	4	4	3	2	3	34	4	4	5	4	4	5	5	4	4	2	41
10	P1.2	P	1	3	4	5	5	5	5	4	3	3	3	5	42	5	5	3	4	4	4	3	3	2	3	36	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	47
11	P1.3	L	3	1	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	45	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	24	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	47
12	P1.4	P	1	2	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	44	3	2	3	2	2	1	3	3	3	4	26	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	46
13	P1.5	L	2	2	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	43	3	3	2	4	3	2	4	5	3	2	31	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	45
14	P1.6	P	2	1	4	4	5	4	5	2	5	4	5	4	42	4	4	3	2	3	4	3	3	2	3	31	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	45
15	P1.7	P	3	2	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	42	4	3	3	4	3	3	3	2	2	2	29	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	44
16	P1.8	L	2	1	3	3	4	4	5	3	4	4	4	4	38	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	28	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	44
17	P1.9	L	2	2	4	5	5	4	4	2	4	4	4	4	40	4	4	4	3	5	4	4	4	3	3	38	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
18	A1.1	L	1	1	4	1	4	2	4	2	5	5	5	5	37	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	46	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	44

19	A1.2	P	2	2	5	3	5	1	5	3	5	5	5	5	42	5	4	4	4	3	3	2	2	2	2	31	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	45
20	A1.3	L	1	2	4	2	3	4	5	2	4	4	5	5	38	5	3	4	5	2	3	5	5	5	5	42	4	4	5	5	5	4	5	4	3	3	42
21	A1.4	L	1	1	4	2	5	3	4	2	4	5	5	4	38	4	3	4	4	4	5	4	4	2	1	35	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	45
22	A1.5	L	1	3	3	3	5	1	5	2	4	4	5	5	37	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	44	5	5	4	4	4	5	3	3	4	4	41
23	A1.6	P	2	2	5	4	4	4	4	2	5	4	4	5	41	4	4	2	2	5	3	3	2	3	3	31	5	5	3	4	5	5	4	4	5	5	45
24	A1.7	L	2	2	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	40	4	4	2	2	5	3	3	2	3	3	31	3	4	5	5	1	4	4	3	4	5	38
25	A1.8	L	2	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42	4	4	3	3	4	3	2	2	3	3	31	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
26	A1.9	P	3	1	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	37	5	5	2	3	4	4	4	3	3	3	36	5	5	4	4	1	4	4	3	2	2	34
27	A1.1 0	P	2	3	4	3	4	3	2	4	3	3	2	4	32	4	4	3	2	4	4	4	2	4	4	35	4	4	4	4	5	4	4	4	2	3	38
28	A1.1 1	L	3	4	4	4	5	5	1	2	4	3	4	4	36	5	5	2	2	5	2	3	1	3	3	31	2	4	3	3	1	4	3	2	4	5	31
29	Q1.1	L	1	2	5	4	4	5	4	2	4	5	3	3	39	3	3	4	3	5	1	1	2	1	1	24	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
30	Q1.2	L	2	1	4	3	4	3	2	4	3	3	2	4	32	4	4	3	2	4	4	4	2	4	4	35	4	4	4	4	5	4	4	4	2	3	38
31	Q1.3	L	2	2	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	41	3	4	2	2	5	2	3	1	3	3	28	3	4	3	3	4	4	3	2	4	5	35
32	Q1.4	P	1	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	38	4	5	3	3	4	4	4	3	3	3	36	5	5	4	4	5	4	4	3	2	2	38
33	Q1.5	P	2	1	4	2	4	3	3	3	3	5	4	3	34	4	4	2	2	4	4	4	3	2	2	31	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	34
34	Q1.6	L	2	3	4	2	5	3	3	2	3	4	3	3	32	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	36	5	5	4	4	3	5	4	4	3	2	39
35	Q1.7	L	3	1	5	2	4	4	4	3	4	4	4	4	38	4	4	2	2	4	3	3	4	3	3	32	3	4	5	5	3	4	4	3	4	4	39
36	Q1.8	P	3	1	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	37	4	4	2	2	2	4	4	4	4	3	33	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	37
37	Q1.9	P	3	3	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	42	4	4	1	3	3	3	2	2	4	2	28	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	45
38	F1.1	L	1	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	46	2	2	3	3	2	2	3	2	2	23	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	45	
39	F1.2	P	1	3	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	45	2	5	2	2	3	2	2	2	1	2	23	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	46
40	F1.3	P	2	1	5	2	5	3	5	4	5	5	5	5	44	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	17	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	46
41	F1.4	L	3	1	4	1	5	1	4	2	4	2	5	2	30	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	14	4	4	4	5	4	4	5	5	3	2	40
42	F1.5	P	2	3	5	1	5	2	5	2	5	5	5	4	39	5	3	4	4	4	3	3	5	3	3	37	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	46

K E R I N C I

43	F1.6	L	2	2	5	4	5	2	5	3	5	5	5	5	44	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	15	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	45
44	F1.7	P	3	1	5	4	4	4	4	2	5	4	5	4	41	3	3	2	2	4	2	2	1	4	3	26	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	42
45	F1.8	P	4	2	5	5	4	5	4	2	5	5	5	5	45	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	41
46	F1.9	L	2	4	5	5	5	5	4	1	5	4	4	4	42	3	4	3	2	4	3	3	3	3	2	30	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
47	F1.10	P	4	3	5	4	4	5	4	3	5	5	4	5	44	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	30	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42
48	K1.1	L	1	1	4	4	5	4	4	2	5	4	5	5	42	4	3	3	4	4	4	4	3	2	3	34	4	4	5	4	4	5	5	4	4	2	41
49	K1.2	P	3	2	4	5	5	5	5	3	3	3	3	5	41	5	5	3	4	4	4	3	3	2	3	36	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	47
50	K1.3	L	2	1	5	4	4	4	4	2	5	5	5	5	43	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	24	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	47
51	K1.4	P	2	2	4	5	4	5	5	2	4	4	4	5	42	3	2	3	2	2	1	3	3	3	4	26	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	46
52	K1.5	L	3	2	4	4	5	4	5	2	5	4	4	4	41	3	3	2	4	3	2	4	5	3	2	31	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	45
53	K1.6	L	2	2	4	4	5	4	5	2	5	4	5	4	42	4	4	3	2	3	4	3	3	2	3	31	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	45
54	K1.7	P	2	3	4	4	5	4	4	2	5	4	4	5	41	4	3	3	4	3	3	3	2	2	2	29	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	44
55	K1.8	L	2	3	3	3	4	4	5	2	4	4	4	4	37	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	28	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	44
56	K1.9	L	3	3	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	41	4	4	4	3	5	4	4	4	3	3	38	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
57	N1.1	P	2	4	4	4	4	4	5	2	5	4	3	4	39	3	2	3	2	4	3	3	3	2	1	26	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	45
58	N1.2	L	2	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	38	4	4	3	3	4	3	2	2	3	3	31	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	45
59	N1.3	L	4	1	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	43	4	4	2	2	5	3	3	2	3	3	31	5	5	3	4	5	5	4	4	5	5	45
60	N1.4	P	2	2	4	5	5	5	4	2	5	5	5	5	45	4	5	3	3	4	3	3	4	3	2	34	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	42
61	N1.5	L	3	3	4	3	4	4	4	1	4	4	5	4	37	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	28	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
62	N1.6	L	3	2	5	4	5	4	4	2	5	5	3	4	41	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	34	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	41
63	N1.7	P	3	1	4	4	4	5	4	2	4	5	5	5	42	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	34	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	44
64	N1.8	L	3	3	4	5	5	4	3	4	4	5	3	5	42	3	4	3	3	3	4	5	3	3	3	34	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	44
65	S1.1	L	2	1	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	16	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	46
66	S1.2	L	1	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	46	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	15	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	44
67	S1.3	P	2	1	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	46	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	14	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	47

68	S1.4	L	2	2	4	5	5	5	5	2	5	4	4	4	43	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	14	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	45
69	S1.5	P	3	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	48	1	2	1	1	2	1	2	2	3	2	17	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	46
70	S1.6	L	2	3	4	4	5	5	4	2	5	5	4	5	43	3	3	2	2	3	4	3	2	2	3	27	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	45
71	S1.7	P	2	2	4	5	5	4	4	2	5	4	5	5	43	3	3	2	2	4	2	2	2	1	2	23	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	45
72	S1.8	P	2	3	5	5	5	5	4	2	4	5	3	4	42	4	4	2	2	2	2	3	3	2	2	26	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	46
73	S1.9	L	2	3	4	4	4	4	4	2	4	5	3	3	37	4	3	2	4	3	3	2	2	3	3	29	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	43
74	S1.10	L	3	3	4	4	5	5	3	3	2	4	2	5	37	4	4	3	3	5	5	3	2	4	4	37	4	5	5	5	3	5	5	4	4	4	44
75	S1.11	L	3	3	5	4	4	4	3	3	3	4	2	4	36	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	41	4	4	5	5	3	4	5	4	3	3	40
76	S1.12	L	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	36	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	39	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	46
77	V1.1	P	2	2	4	3	5	3	3	4	2	5	5	5	39	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	16	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	46
78	V1.2	L	1	1	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	38	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	15	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	44
79	V1.3	P	2	2	4	4	3	3	2	3	2	2	2	3	28	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	14	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	47
80	V1.4	P	2	2	5	3	4	3	3	4	4	4	5	3	38	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	14	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	45
81	V1.5	P	2	2	5	2	4	3	5	3	5	5	5	4	41	1	2	1	1	2	1	2	2	3	2	17	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	46
82	V1.6	L	3	1	4	2	5	1	4	4	5	5	4	5	39	3	3	2	2	3	4	3	2	2	3	27	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	45
83	V1.7	L	2	3	4	2	5	2	4	4	5	4	5	5	40	3	3	2	2	4	2	2	2	1	2	23	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	45
84	V1.8	L	1	1	5	3	5	1	4	4	4	5	3	4	38	4	4	2	2	2	2	3	3	2	2	26	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	46
85	V1.9	P	3	1	4	2	4	2	4	3	4	5	3	3	34	4	3	2	4	3	3	2	2	3	3	29	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	43
86	V1.1 0	P	3	1	5	2	5	2	4	4	5	5	4	5	41	5	5	1	2	4	2	1	1	1	1	23	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	47
87	V1.1 1	P	4	3	5	2	5	2	4	4	5	5	2	2	36	5	5	2	2	5	1	1	1	1	2	25	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	46
88	V1.1 2	L	4	4	5	1	5	1	4	3	5	4	5	5	38	5	4	1	2	5	2	2	1	1	2	25	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	45
89	B1.1	P	2	2	5	4	5	5	5	3	5	5	4	4	45	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	16	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	46
90	B1.2	L	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	15	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	44
91	B1.3	L	2	2	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	14	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	47

92	B1.4	P	3	2	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	45	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	14	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	45
93	B1.5	P	2	3	5	4	5	4	5	3	5	5	4	5	45	1	2	1	1	2	1	2	2	3	2	17	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	46
94	B1.6	P	3	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48	3	3	2	2	3	4	3	2	2	3	27	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	45
95	B1.7	P	3	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	46	3	3	2	2	4	2	2	2	1	2	23	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	45
96	B1.8	P	3	4	5	5	4	3	5	3	5	5	5	5	45	4	4	2	2	2	2	3	3	2	2	26	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	46
	JUMLAH				425	353	434	358	399	286	425	415	396	416	390 7	32 9	320	232	236	311	254	254	248	232	233	264 9	442	442	421	430	415	432	422	417	399	392	421 2
	r _{Hitung}				0,48 5	0,52 5	0,282 9	0,41 3	0,63 6	0,26 2	0,64 4	0,527 8	0,503 9	0,60 4		0,7 9	0,72 8	0,78 2	0,718 2	0,58 4	0,83	0,84 4	0,64 2	0,65 8	0,75 5		0,60 9	0,34 8	0,39 9	0,346 6	0,586 8	0,43 2	0,44 9	0,69 7	0,64 4	0,49 7	
	r _{Tabel}				0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2		0,2	0,20 1	0,20 1	0,200 6	0,20 1	0,20 1	0,20 1	0,20 1	0,20 1		0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2		
	V/T				V	V	V	V	V	V	V	V	V	V		V	V	V	V	V	V	V	V	V		V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	

Keterangan:

Laki-Laki/Perempuan	Kode	Usia	Kode	Lama Bekerja	Kode	Valid/Tidak	Kode
Laki-Laki	L	Kurang dari 20 tahun	1	3-6 bulan	1	Valid	V
Perempuan	P	20-25 tahun	2	6-1 tahun	2	Tidak Valid	T
-	-	26-30 tahun	3	1-3 tahun	3	-	
-	-	Lebih dari 30 tahun	4	Lebih dari 3 tahun	4	-	

1. Penilaian Kinerja Karyawan dari owner/manager cafe dan resto

KINERJA KARYAWAN (Y)												
No	Kode	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Total
1	C1	4	3	4	3	5	5	4	5	5	5	43
2	P1	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	36
3	A1	5	4	3	4	2	3	5	4	3	4	37
4	Q1	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	38
5	F1	2	3	4	3	4	5	4	4	4	5	38
6	K1	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	41
7	N1	4	4	3	3	4	4	5	5	4	3	39
8	S1	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	46
9	V1	3	4	4	4	3	4	5	5	5	3	40
10	B1	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	42
Rata-Rata												40

2. Penilaian Kinerja karyawan dari manager berdasarkan kategori

Interval	Kategori
43-50	sangat baik
35-42	baik
27-34	cukup baik
19-26	tidak baik
10-18	sangat tidak baik

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

(Sambungan..)

3. Jumlah Kuesioner yang disebarikan/ kembali

NO	Code	Nama Cafe/Resto	Kuesioner D/K	
			Disebarikan	Kembali
1	C1	ARAFAH TOWN	12	8
2	P1	DAPOER QDOES	12	9
3	A1	DAPOER BOENDA	12	11
4	Q1	D&J HALL	12	9
5	F1	KHORINTJI HERITAGE	12	10
6	K1	MARKA KOPI SPORT DAN RESTO	12	9
7	N1	NOKA COFFE	12	8
8	S1	JHONIA RESTO	12	12
9	V1	LAMANDA CAFÉ & RESTO	12	12
10	B1	WIYUKA COFFE	12	8
TOTAL			120	96

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

Lampiran 3: Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas X1, X2, dan Y

a. Uji Validitas Iklim Organisasi (X1)

Correlations

[illegible]

X1.5	Pearson Correlation	.177	.128	.205*	.071	1	.073	.519*	.321*	.432*	.288*	.636**
	Sig. (2-tailed)	.085	.215	.045	.489		.478	.000	.001	.000	.004	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X1.6	Pearson Correlation	.238*	-.047	.001	-.148	.073	1	-.046	.132	-.048	.150	.262**
	Sig. (2-tailed)	.019	.647	.994	.150	.478		.656	.199	.642	.144	.010
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X1.7	Pearson Correlation	.457*	.053	.253*	-.011	.519*	-.046	1	.428*	.534*	.274*	.644**
	Sig. (2-tailed)	.000	.608	.013	.914	.000	.656		.000	.000	.007	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X1.8	Pearson Correlation	.432*	.013	.071	-.086	.321*	.132	.428*	1	.282*	.292*	.528**
	Sig. (2-tailed)	.000	.898	.494	.403	.001	.199	.000		.005	.004	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X1.9	Pearson Correlation	.149	-.100	.099	-.118	.432*	-.048	.534*	.282*	1	.435*	.504**
	Sig. (2-tailed)	.148	.333	.339	.253	.000	.642	.000	.005		.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X1.10	Pearson Correlation	.087	.243*	.134	.102	.288*	.150	.274*	.292*	.435*	1	.604**

	Sig. (2-tailed)	.397	.017	.192	.324	.004	.144	.007	.004	.000		.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X1.Total	Pearson Correlation	.485*	.525*	.283*	.413*	.636*	.262*	.644*	.528*	.504*	.604*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	.000	.000	.010	.000	.000	.000	.000	
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96

b. Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.790*	.496*	.556*	.628*	.616*	.484*	.309*	.328*	.482*	.788**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.001	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X2.2	Pearson Correlation	.790*	1	.421*	.341*	.667*	.571*	.475*	.245*	.295*	.408*	.728**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000	.000	.000	.016	.003	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X2.3	Pearson Correlation	.496*	.421*	1	.652*	.342*	.607*	.642*	.635*	.429*	.570*	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000

[illegible]

Y.2	Pearson Correlation	.563*	1	-.232*	-.071	.081	.205*	-.111	.144	.168	.199	.348**
	Sig. (2-tailed)	.000		.023	.494	.433	.045	.282	.161	.103	.052	.001
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Y.3	Pearson Correlation	.049	-.232*	1	.306*	.126	.017	.451*	.317*	.100	-.002	.399**
	Sig. (2-tailed)	.638	.023		.002	.223	.868	.000	.002	.334	.987	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Y.4	Pearson Correlation	.103	-.071	.306*	1	.071	.037	.299*	.108	.225*	-.085	.347**
	Sig. (2-tailed)	.320	.494	.002		.494	.720	.003	.294	.027	.412	.001
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Y.5	Pearson Correlation	.367*	.081	.126	.071	1	.175	.144	.411*	.163	.172	.587**
	Sig. (2-tailed)	.000	.433	.223	.494		.089	.163	.000	.112	.094	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Y.6	Pearson Correlation	.265*	.205*	.017	.037	.175	1	.247*	.094	.279*	.092	.432**
	Sig. (2-tailed)	.009	.045	.868	.720	.089		.015	.364	.006	.375	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Y.7	Pearson Correlation	.184	-.111	.451*	.299*	.144	.247*	1	.367*	.099	-.150	.449**

[illegible]

2. Uji Reliabilitas X1, X2 dan Y

a. Uji Reliabilitas X1

Cronbach's Alpha	N of Items
.620	10

b. Uji Reliabilitas X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.904	10

c. Uji Reliabilitas Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.678	10

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

1. Uji Normalitas

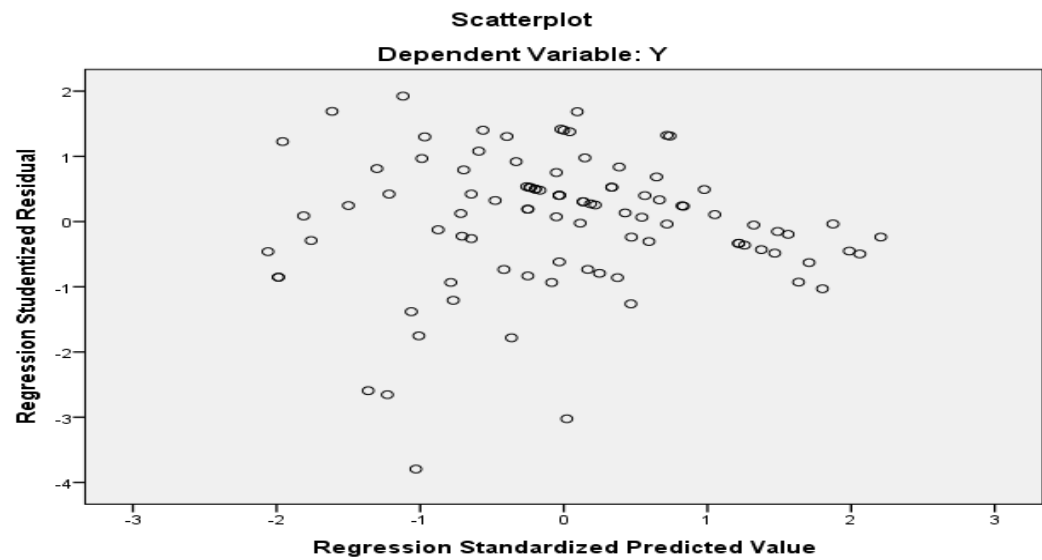
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		96
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.93067701
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.077
	Negative	-.084
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.093 ^c

2. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error	Beta	t	Tolerance	Tolerance	VIF
1 (Constant)	35.674	3.849		9.269	.000		
X1	.287	.081	.336	3.546	.001	.889	1.125
X2	-.126	.042	-.284	-2.997	.003	.889	1.125

a. Dependent Variable: Y

3. Uji Heterokedastisitas



4. Uji Hipotesis Dua Arah



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

Lampiran 5: Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	35.674	3.849		9.269	.000
X1	.287	.081	.336	3.546	.001
X2	-.126	.042	-.284	-2.997	.003



Lampiran 6 : Hasil Uji Hipotesis

1. Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.674	3.849		9.269	.000
	X1	.287	.081	.336	3.546	.001
	X2	-.126	.042	-.284	-2.997	.003

a. Dependent Variable: Y

2. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	282.558	2	141.279	16.103	.000 ^b
	Residual	815.942	93	8.774		
	Total	1098.500	95			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

3. Uji R²

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.507 ^a	.257	.241	2.96202

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Lampiran 7: Dokumentasi



Lampiran 8 Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP
CURRICULUM VITAE

Data Pribadi/ Personal Details

Nama / Name : Tia Septiani
Tempat, Tgl Lahir / Date of Birth : Sungai Betung Mudik, 08 September 2004
Jenis Kelamin / Gender : Perempuan
Status Marital / Marital Status : Belum Menikah
Warga Negara / Nationality : Indonesia
Agama / Religion : Islam
Alamat / Address : Sungai Betung Mudik
Nomor Telepon / Phone : 0823 9111 5766
Email / Gmail : thiaseptiani28@gmail.com

Jenjang Pendidikan

Periode	Sekolah/Instansi/Universitas
2010 - 2017	SDN 188/III Sungai Betung Mudik
2017 - 2019	SMPN 33 Kerinci
2019 - 2022	MAN 2 Sungai Penuh
2022 - sekarang	IAIN Kerinci-sekarang

Demikian Cv ini saya buat dengan sebenar benarnya.

Sungai Penuh, Desember 2025

Penulis

TIA SEPTIANI
NIM.2210404013