

STRES KERJA MENGGANGGU KUALITAS KEHIDUPAN KERJA KARYAWAN DI PT. UNITED TRACTORS Tbk JAKARTA

Lisa Sarinah

Universitas Nasional Jakarta

Email: lisa.sarinah@civitas.unas.ac.id

Abstrak

Kualitas kehidupan kerja yang tinggi sangat penting bagi organisasi untuk terus menarik dan mempertahankan karyawannya. Maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui informasi tentang pengaruh iklim organisasi, dan stres kerja terhadap kualitas kehidupan kerja. Data primer penelitian survei ini dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 100 karyawan PT United Tractors Tbk di Jakarta. Data dianalisis secara statistik menggunakan analisis jalur. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa semua hipotesis dapat diterima, disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja, stres kerja berpengaruh langsung negatif dan signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja, dan iklim organisasi berpengaruh langsung negatif dan signifikan terhadap stres kerja.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Stres Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja.

Abstract

High quality of work life is essential for an organization to continuously attract and retain its employees. So the objective of this research was to find out information about the influence of organizational climate, and job stress on the quality of work life. The primary data for this survey research were collected by using questionnaires that were distributed to 100 employees of United Tractors Ltd in Jakarta. The data were analyzed statistically using path analysis. The result of hypothesis testing showed that all hypotheses were acceptable, it was concluded that organizational climate has a positive and significant direct effect on the quality of work life, job stress has a negative and significant direct effect on the quality of work life, and organizational climate has a negative and significant direct effect on job stress.

Keywords: *Organizational Climate, Job Stress, Quality of Work Life.*

A. PENDAHULUAN

Sangat penting bagi organisasi untuk meraih dan mempertahankan loyalitas karyawan, yang merupakan bagian dari sumber daya dalam memajukan organisasi. Ada beberapa hal yang dapat ditempuh oleh organisasi dalam meningkatkan loyalitas karyawannya, diantaranya dengan memperbaiki kualitas kehidupan kerja pada karyawan. Kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life* atau QWL) yang tinggi tentu dibutuhkan oleh organisasi agar dapat menjaga dan mencegah karyawannya pergi meninggalkan organisasi. Ini adalah filosofi yang menganggap orang sebagai sumberdaya yang paling penting dalam organisasi dan memandang mereka sebagai aset organisasi bukan sebagai biaya.

United Tractors (UT/Perseroan) yang beralamat di Jl.Raya Bekasi KM 22 Jakarta, berdiri di Jakarta tanggal 13 Oktober 1972 dimulai dengan usaha menjadi pendistribusi tunggal alat berat merk Komatsu di Indonesia. UT mempunyai Visi: Menjadi perusahaan kelas dunia berbasis solusi di bidang alat berat, pertambangan dan energi untuk menciptakan manfaat bagi para pemangku kepentingan.

United Tractors merupakan sebuah perusahaan yang memiliki budaya organisasi cukup unik dengan slogan SOLUTION, merupakan singkatan dari delapan nilai unggulan yang menggambarkan karakter karyawan United Tractors meliputi: *Serve* (memberikan pelayanan terbaik), *Organized* (teratur), *Leading* (menjadi teladan), *Uniqueness* (khas), *Totality* (penuh integritas), *Innovative*, *Open-mind* (mempunyai ciri pembelajar), dan *Networking* (selalu membangun sinergi). SOLUTION diperkenalkan sebagai identitas dan sistem nilai yang harus dipahami dan diterapkan oleh karyawan, serta dijadikan pedoman dalam berperilaku untuk mencapai Misi dan Visi perusahaan. Menjadi hal yang menarik untuk meneliti kualitas kehidupan kerja di PT United Tractors Tbk dengan adanya usaha dari perusahaan agar Sumber Daya Manusia UT tumbuh sesuai budaya United Tractors.

Divisi Human Capital PT United Tractors Tbk meningkatkan peran *people* dalam organisasi UT menjadi lebih strategis, dengan melakukan perubahan dari *Human Resources* menjadi *Human Capital*. SDM tidak lagi dianggap sebagai *resources* yang harus di-*manage* supaya dapat dimanfaatkan secara maksimal. Karyawan harus diperlakukan sebagai sumber daya yang dapat dimaksimalkan potensi dan kemampuannya. Dalam pandangan ini, desain pekerjaan tradisional perlu diganti dengan desain pekerjaan yang diperkaya. Dalam proses mendesain pengayaan pekerjaan, berbagai variasi intervensi kualitas kehidupan kerja harus dipertimbangkan, dan diharapkan memberikan kontribusi positif bagi kepuasan dan hasil kerja karyawan.

Berbagai akademisi dan peneliti telah mengusulkan definisi dan model QWL berbeda yang meliputi berbagai faktor. Al Muftah & Lafi (2011) untuk tujuan penelitiannya, mendefinisikan: “*It considers Psychological factors, Physical factors and Social factors as the main drivers behind QWL...*”. QWL sebagai kombinasi dari faktor fisik, psikologis, dan sosial. Singkatnya dari pertimbangan beberapa penulis berbeda dalam pandangan mereka tentang konstituen inti kualitas kehidupan kerja. Menurut Glacer: “*QWL requires an Organisational climate and structure that really encourages, facilitates, rewards, questions, challenges or suggest ways to improve the existing modes operating anyway*”. QWL membutuhkan iklim organisasi dan struktur yang benar-benar mendorong, memfasilitasi, memberi penghargaan, pertanyaan, tantangan atau menyarankan cara untuk meningkatkan cara beroperasi.

Dalam upaya menyediakan lingkungan kerja yang mampu memenuhi kebutuhan pribadi karyawan, yang akan menuju pada peningkatan kualitas kehidupan kerja di PT United Tractors, ditemukan berbagai persoalan yang dapat diidentifikasi seperti berikut ini: 1) motivasi dalam bekerja (*work motivation*) kurang maksimal, 2) dukungan sosial (*social support*) yang rendah, 3) keadilan dan kesetaraan (*fairness and equity*) yang tidak sesuai dengan harapan, 4) pengembangan diri (*self development*) yang masih kurang, 5) keterlibatan kerja (*work involvement*) yang rendah, 6) kepuasan kerja (*job satisfaction*) yang rendah, 7) stres kerja (*job stress*) yang tinggi, 8) iklim organisasi (*organization climate*) yang kurang mendukung, 9) komitmen organisasi (*organisational commitment*) yang rendah, 10) konflik peran kerja (*work role conflict*) yang masih ditemukan dalam organisasi.

Dari beberapa indikasi masalah yang dapat diidentifikasi itu, dapat dilihat bahwa kualitas kehidupan kerja dipengaruhi oleh beberapa persoalan. Dari beberapa persoalan yang berhasil diidentifikasi tersebut, tidak semuanya dapat diteliti karena berkenaan dengan ketersediaan waktu dan kemampuan dalam melakukan pembahasan, sehingga pelaksanaan penelitian hanya sebatas variabel-variabel berikut: Kualitas Kehidupan Kerja (QWL) sebagai variabel terikat, serta Iklim Organisasi (*Organizational Climate*), dan Stres Kerja (*Job Stress*) sebagai variabel bebas. Penelitian ini menyelidiki besarnya Pengaruh dari Iklim Organisasi, dan Stres kerja terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan di PT United Tractors Tbk Jakarta.

Penelitian yang dilakukan oleh Sinha (2012), memberi pemahaman akan beberapa faktor yang memberi efek pada kualitas kehidupan kerja, dalam mengembangkan aset

organisasi paling berharga yaitu karyawan. Hasil penelitian Sinha menyatakan bahwa variabel iklim organisasi dapat menjelaskan sebesar 11,980% dari total varians variabel kualitas kehidupan kerja pada berbagai organisasi. Suyanto, Brahmasari dan Brahma Ratih (2020) pada penelitiannya juga menemukan bahwa iklim organisasi signifikan mempengaruhi kualitas kehidupan kerja karyawan Rumah Sakit “Tipe B” di Lamongan.

Penelitian oleh Bolhari et al. (2012) menemukan adanya efek negatif dari stres kerja terhadap kondisi kualitas kehidupan kerja. Hapsari dan Djastuti (2022) pada penelitiannya membuktikan adanya pengaruh negatif dari stres kerja berpengaruh negatif secara signifikan pada kondisi kualitas kehidupan kerja Guru SMK Negeri 2 Bawang, Banjarnegara. Mohammadi & Mohammadi (2022) memperlihatkan bahwa stres kerja juga memiliki efek negatif bagi kualitas kehidupan kerja para pekerja RS penyelenggara pendidikan di Iran.

Penelitian yang dilakukan oleh Singh dan Mishra (2011) untuk meneliti dampak dari iklim organisasi pada kondisi stres kerja para eksekutif organisasi Teknologi Informasi India. Hasil penelitian Singh & Mishra (2011) memperlihatkan dampak signifikan iklim organisasi pada kondisi stres kerja. Demikian juga dengan penelitian Manggu, Solang dan Kapahang (2022) memperlihatkan dampak signifikan iklim organisasi pada kondisi stres kerja pegawai, yaitu berpengaruh sebesar 27,2% terhadap stres kerja pegawai LPP TVRI Stasiun Sulawesi Utara. Serta hasil penelitian yang sama diperoleh Kusmarini (2022), bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kondisi stres kerja pada para perawat di RSUD Jasem Sidoarjo.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Variabel-Bariabel Penelitian

Konsep kualitas kehidupan kerja menurut Wilson muncul pada 1970-an seperti dikemukakan oleh Armstrong berikut ini, bahwa kesejahteraan di tempat kerja terjadi saat seseorang bahagia atas apa yang lakukannya, bagaimana dia diperlakukan, dan bagaimana dapat bergaul dengan yang lainnya. Kondisi pekerja yang sejahtera ditentukan oleh kondisi QWL hasil upaya pemberi kerja, meliputi suasana hati yang senang dan gembira sebagai hasil dari tugas yang dilakukannya serta lingkungan kerja yang ada.

Lawler dalam Armstrong (2009) mengemukakan bahwa, seorang manajer perlu mengupayakan perlakuan yang baik pada karyawan di bawah kepemimpinannya. Ini berarti mau menerima mereka sebagai pribadi yang tidak sama dalam hal pemenuhan keperluan dan kehendaknya, menghargai prestasi mereka, membantu mereka untuk dapat terus mengembangkan diri, serta memperlakukan mereka dengan manusiawi.

2. Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*)

Quality of Work Life (QWL) menurut Gibson et al. (2012) bermuara pada meningkatkan martabat semua pekerja. Jadi Gibson berpendapat bahwa wawasan kualitas kehidupan kerja (QWL) yang saat ini sering diterapkan, merupakan referensi dari falsafah manajemen dalam mengangkat kehormatan setiap karyawan; memperkenalkan perubahan budaya organisasi, serta memperbaiki kesejahteraan fisik dan emosional dari pekerja (seperti mengupayakan kesempatan dalam perbaikan dan perkembangan), dengan penanda meliputi jumlah cedera, pengajuan izin istirahat, turn over pekerja, dan banyaknya pengaduan yang disampaikan. Dengan demikian Gibson et al. berpendapat bahwa konsep dan penerapan QWL yang luas, melibatkan lebih dari pekerjaan, dan pekerjaan yang dilakukan orang merupakan sumber penting dari kepuasan.

Gaurav (2012) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja (QWL) sangat mendukung hubungan yang seimbang antara kegiatan bekerja, kehidupan di luar kesibukan bekerja dan kehidupan keluarga, yang tidak boleh terganggu oleh jam kerja, termasuk juga perjalanan bisnis, pemindahan, liburan, dan lain-lain. Selanjutnya Schermerhorn (2010) menyatakan bahwa sebuah tempat kerja dengan QWL yang baik akan memberikan kesempatan untuk

memperoleh: penghasilan dengan pantas, kesempatan untuk belajar dan menggunakan keterampilan baru, kondisi kerja yang aman, kebanggaan atas pekerjaan itu sendiri, ruang untuk tumbuh dan kemajuan dalam karier, serta perlindungan atas hak-hak individu dalam organisasi.

3. Iklim Organisasi (*Organizational Climate*)

Pengalaman melakukan pekerjaan bersama rekan kerja dengan tindakan positif, akan mempengaruhi kita sehingga berkeinginan bekerja sebaik mungkin seperti dirinya, tetapi sebaliknya bila kondisi bertolak belakang yang terjadi maka akan mengurangi semangat kerja tentunya. Bila terjadi seperti itu, maka itu merupakan efek dari iklim organisasi. Robbins dan Judge (2013) mengemukakan: Iklim organisasi merupakan tanggapan dari seluruh warga organisasi tentang perserikatan serta lingkungan pekerjaannya, yaitu saat semua anggota mempunyai pendapat serupa tentang segala sesuatu yang dianggap utama pada perserikatan, serta semua yang patut diperhatikan itu bisa terus berlangsung.

Menurut Nanjundeswaraswamy & Swamy (2013) bahwa: iklim organisasi adalah tindakan bersama seluruh anggota organisasi sebagai gambaran pemikiran, pandangan organisasi, juga standar yang dianut. Dijelaskan oleh Nelson & Cooper (2007), iklim organisasi yang sekarang ini telah banyak dipelajari pada dasarnya menggambarkan gejala emosional, tidak seperti budaya organisasi yang berlandaskan anggapan yang tertanam di dalam benak individu-individu dari perserikatan. Sedangkan menurut Schein (2010) iklim merupakan pendapat yang diutarakan suatu kumpulan individu melalui kondisi nyata yang dirasakan, serta bagaimana komunikasi antar individu, pihak klien, juga dengan lingkungan sekitarnya.

4. Stres Kerja (*Job Stress*)

Stres merupakan kondisi nyata yang tak terelakkan pada kegiatan organisasi saat ini, mengambil korban dari kedua belah pihak yaitu individu dan organisasi. Mengenai stres di tempat kerja, Greenberg (2011) membahas lebih lanjut bahwa: Menurut satu survei, 90% pekerja Amerika melaporkan merasa stres setidaknya sekali seminggu, dan 40% menggambarkan pekerjaan mereka sangat stres pada sebagian besar waktu. Apa yang menekan mereka? Banyak hal, tetapi mempunyai jenis pekerjaan beragam dengan tuntutan untuk dapat diselesaikan, juga takut terkena PHK antara masalah yang paling umum. Stres menurut Robbins & Judge (2013) adalah suatu keadaan dinamis yang dihadapi seorang individu terhadap adanya kesempatan, tuntutan, serta mencapai harapan bagi seseorang, tetapi perolehan peluang, permintaan, atau sumber daya yang diinginkan individu, tetapi yang didapat dianggap belum tentu sesuai.

Schermerhorn et al. (2012) membahas stres di tempat kerja seperti berikut: Stres adalah ketegangan yang dialami oleh individu dalam menghadapi tuntutan yang luar biasa, kendala, atau peluang. Stres dapat menjadi positif dan negatif dan merupakan fakta penting dari kehidupan di lingkungan kerja saat ini. Selanjutnya Colquitt, Lepine serta Wesson (2009) mendefinisikan: stres merupakan reaksi secara psikis akibat adanya suatu keharusan, serta dalam mengatasi pungutan, atau tuntutan melampaui kemampuan yang dimiliki secara pribadi.

C. METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Jumlah karyawan PT United Tractors Tbk yang dijadikan sampel adalah sebanyak 92 orang, dari jumlah karyawan United Tractors Jakarta sebesar 890 orang + cabang Jakarta 171 orang. Ukuran yang digunakan untuk mendapatkan interpretasi dari data yang diperoleh melalui jawaban responden dengan pendekatan Likert. Pemberian daftar pertanyaan penelitian dilaksanakan untuk memperoleh

pernyataan individu bagian dari sampel secara acak. Pertanyaan yang diberikan berbentuk pertanyaan tertutup.

Model hubungan kausal dalam persamaan struktural dengan tiga variabel dituliskan dengan:

$$Y = \beta x_{1i} + \beta x_{2i} + \epsilon, \text{ dimana :}$$

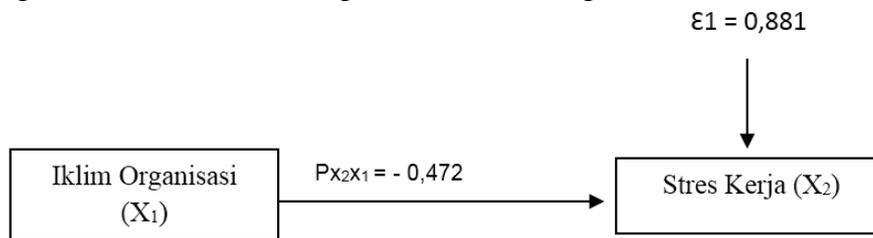
Y = variabel terikat Kualitas Kehidupan Kerja (*dependent variable*)

X₁ = variabel bebas Iklim Organisasi (*independent variable*)

X₂ = variabel bebas Stres Kerja (*independent variable*)

ϵ = variabel residu (*Residual Variable*)

Model hubungan kausal kemudian dibuat diagram jalurnya. Diagram jalur (path diagram) merupakan penggambaran dan ilustrasi dari struktur berkaitan sebab akibat diantara variabel, dan penggambaran alur diharapkan dapat memberikan ilustrasi yang berkaitan sebagai sebab akibat (Hamid, 2019). Adapun diagram jalur dari sub struktur pertama untuk variabel eksogen X₁ dan variabel endogen X₂ adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Substruktur 1, Diagram Jalur Variabel X₁ dan X₂

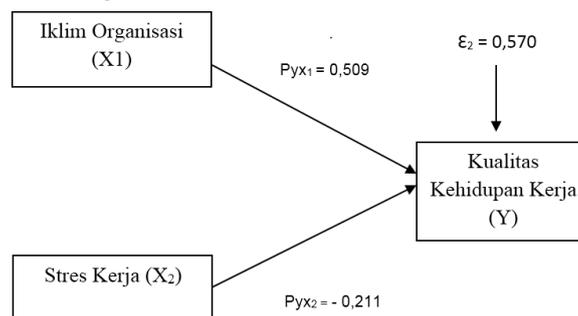
Ulasan teori-teori yang sudah dipaparkan sebelumnya dan didukung pembentukan kerangka pemikiran, mendasari pemaparan hipotesis:

H1 : Iklim Organisasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kualitas Kehidupan Kerja karyawan di PT United Tractors Tbk Jakarta.

H2 : Stres Kerja berpengaruh langsung negatif dan signifikan terhadap Kualitas Kehidupan Kerja karyawan di PT United Tractors Tbk Jakarta.

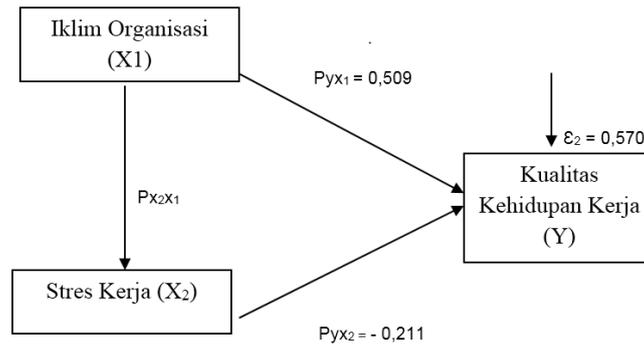
H3 : Iklim Organisasi berpengaruh langsung negatif dan signifikan terhadap Stres Kerja karyawan di PT United Tractors Tbk Jakarta.

Bentuk struktural hubungan kausal dari X₁, dan X₂ sebagai variabel eksogen dan Y sebagai variabel endogen, merupakan sub struktur kedua adalah:



Gambar 2. Substruktur 2, Diagram Jalur Variabel X₁, X₂ dan Y

Bentuk struktural hubungan kausal dari X₁, dan X₂ sebagai variabel eksogen dan Y sebagai variabel endogen sebagai sub struktur kedua adalah sebagai berikut:



Gambar 3. Diagram Jalur Lengkap Variabel X₁, X₂ dan Y

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis serta interpretasi jawaban pertanyaan penelitian, yaitu memanfaatkan Analisis Jalur (*Path Analysis*) memanfaatkan program SPSS. Seperti diketahui, SPSS adalah suatu software pengolah data statistik atau yang biasanya digunakan untuk analisis statistik. Hasil olah data ini menghasilkan besaran angka yang memberi informasi dan masukan, selanjutnya data yang berhasil dikumpulkan dari seluruh responden itu kemudian diinterpretasikan. Perancangan model Analisis Jalur dilakukan untuk menjelaskan rangkaian kausalitas antar variabel. Bentuk diagram jalur dibuat berdasarkan proposal teoritik yang berlandaskan kerangka pikir tertentu (Muhidin & Abdurahman, 2007). Analisis jalur sebagai cara menggambarkan dan menginterpretasi kaitan sebab akibat yang diperoleh dari pendalaman teori-teori yang berkaitan. Akibat tidak langsung dari adanya variabel bebas lain, dapat dihitung besarnya pada Analisis Jalur, dibangun berdasarkan pertimbangan teoritis. Besar pengaruh secara langsung dari variabel yang menjadi bagian sebab akibat ini, bisa dilihat dari besar koefisien standar (Muhidin & Abdurahman, 2007).

Tabel 1. Koefisien Determinasi Hubungan Kausal antara Variabel X₁ dan X₂
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,472	,223	,215	11,425

Dari Tabel 1 dapat dicari nilai koefisien residu (ϵ_1) yaitu: $\epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,223} = 0,881$

Tabel 2. Koefisien Jalur untuk Persamaan Struktural X₂ = βX₁ + ε₁
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	146,861	15,341		9,573	,000
	Iklim Organisasi	-,654	,123	-,472	-	,000
					5,305	

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Sehingga dari Tabel 1 dan Tabel 2 diperoleh persamaan struktural untuk sub struktur pertama yaitu: $X_2 = -0,472 X_1 + 0,881$

Tabel 3. Koefisien Determinasi Hubungan Kausal antara Variabel X₁, X₂ dan Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.822 ^a	.675	.669	5.338

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Iklim Organisasi

Dari Tabel 3 dapat dicari nilai koefisien residu (ϵ) yaitu: $\epsilon = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,675} = 0,570$

**Tabel 4. Koefisien Jalur untuk Persamaan Struktural $Y = \beta X_1 + \beta X_2 + \epsilon$
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	78.112	9.972		7.833	.000
	Iklim Organisasi	.624	.065	.626	9.544	.000
	Stres Kerja	-.225	.047	-.313	-4.772	.000

a. Dependent Variable: Kualitas Kehidupan Kerja

Dari Tabel 3 dan Tabel 4 diperoleh persamaan struktural untuk sub struktur kedua menjadi: $Y = 0,626 X_1 - 0,313 X_2 + 0,570$

**Tabel 5. Koefisien Korelasi antar Variabel X1 dan X2
Correlations**

		Iklim Organisasi	Stres Kerja
Iklim Organisasi	Pearson Correlation	1	-.472**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	100	100
Stres Kerja	Pearson Correlation	-.472**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Substruktur 1

Untuk jalur X_1 terhadap X_2 :

Pengaruh langsung = $(p_{21} X_1)(p_{21} X_1) = (-0,472)(-0,472) = 0,222784$

Jumlah pengaruh X_1 pada X_2 besarnya 0,222784, sesuai besaran R Square: **0,223**.

Sub struktur 2

Dari Tabel 5 diperoleh nilai koefisien korelasi antar variabel X_1 dan X_2 , yang selanjutnya digunakan dalam perhitungan jalur X_1 terhadap Y dan jalur X_2 terhadap Y .

Perhitungan jalur X_1 terhadap Y :

1. Pengaruh langsung = $(p_{y1} X_1)(p_{y1} X_1) = (0,626)(0,626) = 0,391876$

2. Pengaruh tidak langsung melalui X_2 = $(p_{y1} X_1)(r_{12})(p_{y2} X_2) = (0,626)(-0,472)(-0,313) = 0,092483 +$

Total pengaruh variabel X_1 terhadap variabel $Y = 0,484359$

Perhitungan jalur X_2 terhadap Y :

1. Pengaruh langsung = $(p_{y2} X_2)(p_{y2} X_2) = (-0,313)(-0,313) = 0,097969$

2. Pengaruh tidak langsung melalui X_1 = $(p_{y2} X_2)(r_{12})(p_{y1} X_1) = (-0,313)(-0,472)(0,626) = 0,092483$

Total pengaruh variabel X_2 terhadap variabel $Y = 0,190452$

Jumlah pengaruh X_1 dan X_2 terhadap $Y = 0,4844 + 0,1905 = 0,6749$, sama besarnya dengan koefisien determinasi, sebesar **0,675**.

Berdasarkan perhitungan pada Sub struktur 2 pada penelitian ini, dapat diketahui bahwa iklim organisasi (X_1) mempengaruhi variabel kualitas kehidupan kerja (Y) secara langsung sebesar 0,222784. Berdasarkan perhitungan pada Sub struktur 2 pada penelitian ini, dapat diketahui bahwa iklim organisasi (X_1) mempengaruhi variabel kualitas kehidupan kerja (Y) secara langsung sebesar 0,391876. Selain secara langsung, variabel X_1 juga mempengaruhi Y secara tidak langsung melalui variabel stres kerja (X_2) sebesar 0,092483. Dengan demikian pengaruh total secara langsung maupun tidak langsung variabel iklim organisasi (X_1) terhadap variabel kualitas kehidupan kerja (Y) adalah sebesar 0,484359. Selanjutnya stres kerja (X_2) mempengaruhi variabel kualitas kehidupan kerja (Y) secara langsung sebesar 0,097969. Selain secara langsung, variabel X_2 juga mempengaruhi Y secara tidak langsung melalui variabel iklim organisasi (X_1) sebesar 0,092483. Dengan demikian pengaruh total secara langsung maupun tidak langsung variabel stres kerja (X_2) terhadap variabel kualitas kehidupan kerja (Y) adalah sebesar 0,190452.

Maka pengaruh variabel iklim organisasi (X_1) terhadap variabel stres kerja (X_2), yang diperoleh dari sub struktur 1 penelitian ini adalah sebesar 0,222784 atau 22,3%, sama dengan koefisien determinasi sebesar 0,223. Pengaruh dari iklim organisasi (X_1), serta stres kerja (X_2) dengan menjumlahkan keseluruhan hasil yang berakibat pada kualitas kehidupan kerja (Y), dapat dilihat pada sub struktur 2 penelitian ini yaitu bernilai $0,6749 = 67,49\%$, seperti tertera pada perolehan R square = 0,675.

1. Pengujian Hipotesis 1: Iklim Organisasi (X_1) berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kualitas Kehidupan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kualitas kehidupan kerja, hal ini dapat dilihat dari koefisien jalurnya $p_{Y1} = 0,626$. Untuk mengetahui signifikan tidaknya iklim organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kualitas kehidupan kerja, maka dilakukan uji signifikansi dengan uji t . Koefisien jalur signifikan apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil perhitungan uji t diperoleh $t_{hitung} = 9,544$ sedangkan $t_{tabel} = 1,985$ pada $\alpha = 0,05$ untuk $df = 97$, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $9,544 > 1,985$, maka tolak H_0 atau terima H_1 , koefisien jalur p_{Y1} signifikan. Dengan demikian iklim organisasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja (Y).

2. Pengujian Hipotesis 2: Stres Kerja (X_2) berpengaruh langsung negatif dan signifikan terhadap Kualitas Kehidupan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh langsung negatif dan signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja. Hal ini dapat dilihat dari koefisien jalurnya $p_{Y2} = -0,313$. Untuk mengetahui signifikan tidaknya stres kerja berpengaruh langsung terhadap kualitas kehidupan kerja, maka dilakukan uji signifikansi dengan uji t . Koefisien jalur signifikan apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$. Hasil perhitungan uji t diperoleh $t_{hitung} = -4,772$, sedangkan $t_{tabel} = 1,985$ pada $\alpha = 0,05$ dengan $df = 97$, jadi $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $-4,772 < -1,985$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, koefisien jalur p_{Y3} signifikan. Dengan demikian berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa stres kerja (X_2) berpengaruh langsung negatif dan signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja (Y).

3. Pengujian Hipotesis 3: Iklim Organisasi (X_1) berpengaruh langsung negatif dan signifikan terhadap Stres Kerja (X_2)

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh langsung negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Hal ini dapat dilihat dari koefisien jalurnya $p_{21} = -0,472$. Untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh iklim organisasi

terhadap stres kerja, maka dilakukan uji signifikansi dengan uji t. Koefisien jalur signifikan apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$. Hasil perhitungan uji t diperoleh $t_{hitung} = -5,305$, sedangkan $t_{tabel} = 1,985$ pada $\alpha = 0,05$ dengan $df = 98$, sehingga $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, atau $-5,305 < -1,985$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, koefisien jalur p_{21} signifikan. Dengan demikian maka iklim organisasi (X_1) berpengaruh langsung negatif dan signifikan terhadap stres kerja (X_2).

E. KESIMPULAN

Setelah melakukan analisis pada perolehan hasil yang kemudian diinterpretasikan, dapat dibuat konklusi berikut: kesatu, iklim organisasi berdampak positif pada kondisi kualitas kehidupan kerja karyawan PT United Tractors Tbk. Perolehan interpretasi tersebut memperlihatkan kaitan dari iklim organisasi yang baik, menyebabkan kemajuan kondisi kualitas kehidupan kerja. Perbaikan iklim organisasi dapat dilakukan dengan cara memperbaiki struktur organisasi, standar kerja dan tanggung jawab yang diberlakukan, serta dukungan, penghargaan dan komitmen yang diberikan organisasi kepada karyawan.

Kedua, stres kerja berdampak langsung negatif pada kondisi kualitas kehidupan kerja karyawan PT United Tractors Tbk. Interpretasi hasil tersebut mengungkapkan, bila situasi stres kerja rendah tentunya berdampak meningkatkan kualitas kehidupan kerja. Perbaikan yang mungkin diupayakan melalui fokus pada faktor psikologis dan fisik, cara merespon informasi, tindakan yang diambil karyawan dalam mencapai target sesuai tujuan bisnis yang ditetapkan.

Selanjutnya, iklim organisasi memberikan dampak negatif pada stres kerja karyawan PT United Tractors Tbk. Hasil ini menunjukkan bahwa jika iklim organisasi baik maka akan menurunkan stres kerja. Adanya komunikasi yang baik, hubungan yang saling menghormati dan sistem kerja yang sehat, diharapkan dapat membantu karyawan mengenali dan mengelola jenis stres yang mungkin diakibatkan oleh lebih dari satu penyebab, sehingga organisasi dapat memperoleh hasil terbaik dalam mencapai tenaga kerja yang sehat dan produktif.

Temuan yang diperoleh dari telaah yang telah dilakukan, mengungkapkan kondisi kualitas kehidupan kerja sebagai kombinasi dari faktor fisik, psikologis, dan sosial, cukup didominasi oleh faktor psikologis. Kondisi ini dibuktikan oleh iklim organisasi yang tinggi, serta stres kerja yang rendah pada karyawan PT United Tractors Tbk.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Muftah, H., & Lafi, H. (2011). Impact of QWL on Employee Satisfaction Case of Oil and Gas Industry in Qatar. *Advances in Management and Applied Economics*, 1(2), 107.
- Colquitt, J., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2014). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace (4e)*. New York, NY, USA: McGraw-Hill.
- Cooper, C. L., & Nelson, D. (2007). Positive Organizational Behavior. *Positive Organizational Behavior*, 1-240.
- Farzadfar, F., Naghavi, M., Sepanlou, S. G., Moghaddam, S. S., Dangel, W. J., Weaver, N. D., ... & Mahdavi, M. M. (2022). Health System Performance in Iran: A Systematic Analysis for the Global Burden of Disease Study 2019. *The Lancet*, 399(10335), 1625-1645.
- Gaurav, K. (2012). *Quality of Work Life (QWL) & Employee Satisfaction*. GRIN Verlag.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. Konopaske (2009) Organizations: Behavior. *Structure, Processes, New York, McGraw Hill*.
- Greenberg, J. (Ed.). (2011). *Insidious Workplace Behavior*. Routledge.
- Hamid, M., Sufi, I., Konadi, W., & Akmal, Y. (2019). *Analisis Jalur dan Aplikasi SPSS Versi 25*. Medan: Sefa Bumi Persada.

- Hapsari, D. W., & Djastuti, I. (2022). Pengaruh Tinggi Rendahnya Produktivitas melalui Kualitas Kehidupan Kerja. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 23(2).
- Kusmarini, S. D., & Abadiyah, R. (2022). Peran Stres Kerja dalam Memediasi Pengaruh Iklim Organisasi, Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat pada RSUD Jasem Sidoarjo. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(3), 348-358.
- Manggu, A., Solang, D. J., & Kapahang, G. L. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Stres Kerja Pegawai LPP TVRI Stasiun Sulawesi Utara. *Psikopedia*, 3(2).
- Michael, A. (2009). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Mohammadi, S., & Mohammadi, N. (2022). Structural Analysis of the Effect of Job Stress on Quality of Work Life and Organizational Health According to the Mediating Role of Citizenship Behavior and the Moderating Role of Employment Status (Case Study: Employees of Teaching Hospitals Affiliated to Ahvaz Jondishapur University of Medical Sciences). *Iran Occupational Health*, 19(1), 151-166.
- Muhidin, S. A. (2011). *Analisis Korelasi Regresi dan Jalur dalam Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Nanjundeswaraswamy, T. S., & Swamy, D. R. (2013). Review of Literature on Quality of Worklife. *International Journal for Quality Research*, 7(2), 201-214.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (Vol. 2). John Wiley & Sons.
- Schermerhorn, J. R. (2011). *Introduction to Management*. John Wiley & Sons.
- Sinha, C. (2012). Factors Affecting Quality of Work Life: Empirical Evidence from Indian Organizations. *Australian Journal of Business and Management Research*, 1(11), 31-40.
- Suyanto, U. Y., Brahmasari, I. A., & Brahmaratih, I. A. (2020). *Pengaruh Servant Leadership, Budaya Kerja Kaizen dan Iklim Organisasi terhadap Quality of Work Life, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit "Tipe B" di Kabupaten Lamongan* (Doctoral dissertation, STIE KH Ahmad Dahlan Lamongan).