

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LABORATORIUM KLINIK MALANG

Karina Justin Noor, Meinarti Puspaningtyas
Prodi Manajemen STIE Jaya Negara Tamansiswa Malang

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh antara iklim organisasi Laboratorium dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan, menganalisis dan menjelaskan pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan dan menganalisis dan menjelaskan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 40 karyawan Laboratorium Klinik SIMA. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda dan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas, kemudian untuk menguji hipotesis digunakan uji F, uji t dan uji dominan. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa iklim organisasi dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial didapat hasil untuk variabel iklim organisasi dan stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel stres kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Stres Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Pengaruh lingkungan perusahaan saat ini yang bergerak di bidang bisnis begitu kuat, dan semua perusahaan berlomba-lomba untuk melakukan pembenahan diri agar dapat bersaing dan dapat terus menjaga stabilitas produksinya. Perusahaan membutuhkan adanya perencanaan strategik yang kreatif dan inovatif yang dapat menjadi karakteristik dari perusahaan tersebut, dan dapat mengantarkan tujuan-tujuan perusahaan menjadi terealisasi dan tercapai dengan baik. Perusahaan harus siap berkompetisi dalam persaingan bisnis yang kuat ini, dan perusahaan-perusahaan harus mempunyai manajemen yang efektif dan para karyawan di dalamnya harus memiliki tingkat kualitas kinerja yang baik pula agar dapat meningkatkan kinerja diri sendiri yang dimaksudkan untuk menciptakan manajemen yang efektif, selain itu pula memerlukan dukungan karyawan yang berkompeten dan kreatif dibidangnya.

Pembinaan karyawan adalah hal utama, mengingat sumber daya manusia tidak lagi dipandang sebagai sumber daya saja, tetapi lebih berupa aset yang sangat berharga dan berpengaruh bagi organisasi atau perusahaan. Masalah seperti sumber daya ini masih menjadi perhatian dan perbincangan bagi organisasi atau perusahaan agar dapat bertahan ditengah arus kuat era globalisasi yang semakin dalam ke berbagai lapisan masyarakat dimana tanpa disadari telah terciptanya iklim persaingan yang semakin ketat. Sumber daya manusia

merupakan pemegang peran utama dalam setiap langkah atau kegiatan perusahaan atau organisasi apapun, dimana hal itu memberikan gambaran yang menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kunci utama yang harus diperhatikan segala kebutuhannya. Teori mengenai ilmu manajemen dari waktu ke waktu selalu berusaha untuk dapat dikembangkan yang dimaksudkan untuk dapat mengoptimalkan pemasukan dan mengefisienkan pengeluaran. Perlu diperhatikan dan menjadikannya hal utama, sumber daya memerlukan pengelolaan serius serta dukungan dari sistem manajemen yang bagus agar tidak tertinggal dalam perkembangan teknologi. Masalah kinerja karyawan merupakan masalah utama dan dominan bagi segala bentuk organisasi, karena sumber daya manusia mempengaruhi kinerja dalam suatu perusahaan ataupun organisasi, dan karena kinerja dari suatu organisasi atau perusahaan memiliki ketergantungan kepada para karyawannya dan berhasil atau tidaknya organisasi tersebut tergantung dari kinerja karyawan tersebut, sudah sesuaikah dengan tujuan yang telah ditetapkan atau tidak.

Salah satu faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia di setiap perusahaan adalah iklim organisasi. Iklim organisasi memegang peranan yang cukup penting. Iklim organisasi yang mampu membawa para anggotanya untuk meningkatkan kinerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi tidaklah mudah untuk dibangun. Wirawan (2008:122) mendefinisikan iklim secara luas. Ia menjelaskan bahwa iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi itu. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan sumber daya manusia yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi atau sifat individu yang akan menggambarkan perbedaan tersebut. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya manusia memiliki karakteristik tingkah laku yang berbeda sesuai dengan tingkat kebutuhannya.

Perusahaan berusaha menciptakan keadaan iklim yang baik, dan membutuhkan seorang pemimpin yang dituntut mampu mengelola iklim organisasi yang baik dan sehat dimana dengan itu diharapkan mampu meningkatkan semangat kerja para karyawan sehingga kinerja pun dapat terjaga dengan baik. Semua hal tersebut dikarenakan kuatnya pengaruh iklim organisasi terhadap karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Iklim organisasi menjadi salah satu faktor penting dalam mempengaruhi kinerja. Sifat manusia yang akan dimunculkan dalam perilaku bekerja dipengaruhi oleh iklim dimana tempat mereka bekerja.

Berdasarkan pengertian-pengertian yang dikemukakan tersebut dapat dikatakan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan yang erat dengan persepsi individu terhadap lingkungan sosial organisasi yang mempengaruhi organisasi tersebut serta perilaku anggota didalamnya. Iklim organisasi berhubungan erat dengan perilaku karyawan di dalam perusahaan tersebut.

Selain iklim organisasi masih ada faktor lain yang juga mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja yaitu stres kerja. Menurut Mohsenzadeh (2007) stres

merupakan reaksi terhadap ancaman bagi kesehatan (nyata atau imajiner) mental seseorang, fisik dan emosional yang dapat menyebabkan serangkaian reaksi atau masalah fisiologis.

Stres kerja yang ditimbulkan sangat sering terjadi. Stres merupakan keadaan yang wajar karena terbentuk pada pribadi seseorang sebagai respon dan merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari terlebih menghadapi era yang serba canggih saat ini dengan banyaknya kesibukan yang harus dilakukan dan beban kerja yang semakin bertambah. Menurut Hasibuan (2007) stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang.

Iklm organisasi dan stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan. Kinerja sendiri adalah tolak ukur perusahaan untuk menilai dan mengenal karyawan di perusahaan itu. Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik akan menyebabkan penurunan kinerja terhadap karyawan. Selain itu juga akan membuat karyawan tersebut frustrasi, mudah cemas, merasa tertekan dan produktivitas menurun.

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh karyawan dalam suatu organisasi. Kinerja yang baik akan terwujud jika dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan tersebut didukung dengan adanya iklim organisasi yang baik dan stres kerja yang rendah.

Laboratorium Klinik SIMA mempunyai komitmen untuk mewujudkan kesempurnaan dalam pelayanan dan hasil diagnosis yang berkualitas tinggi serta selalu berinovasi dalam memenuhi kepuasan dan kepercayaan pelanggan. Sesuai dengan komitmen tersebut sumber daya dan kinerja karyawan yang baik dan optimal sangat diperlukan. Kinerja yang baik akan tercipta bila didukung dengan adanya iklim organisasi yang baik, sehingga para karyawan akan lebih nyaman perasaannya dalam penyelesaian tugas yang dikerjakan. Pengerjaan tugas yang dibebankan kepada karyawan dengan tuntutan yang tinggi dan karyawan tidak mampu untuk menyelesaikannya, tentunya hal tersebut akan memicu untuk terjadinya keluhan-keluhan dalam penyelesaian tugas yang dikerjakan. Kondisi tersebut akan menyebabkan terjadinya penumpukan pekerjaan, dan pada akhirnya akan menimbulkan stres kerja.

Tinjauan Pustaka

Iklim Organisasi

Menurut Ulum (2016:40), iklim organisasi mempengaruhi kebijakan dan praktik sumber daya manusia yang diterima oleh anggota organisasi. Setiap organisasi akan memiliki iklim

organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang didalam organisasi atau sifat individu yang ada akan mendeskripsikan perbedaan tersebut. Menurut Hardjana (2019:247), iklim organisasi adalah strategi memotivasi karyawan agar mereka bekerja lebih produktif. Namun, iklim organisasi diciptakan tidak semata-mata demi peningkatan efisiensi, tetapi juga untuk menciptakan lingkungan mahusiawi dalam organisasi.

Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2016:204), stres adalah suatu kondisi ketegangan

yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stress menjadi *nervous* dan merasakan kekuatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Menurut Hadi dan Hanurawan (2017:55), Stres kerja adalah reaksi fisik dan psikologis terhadap peristiwa yang dipersepsi oleh karyawan atau pekerja sebagai sesuatu yang mengancam dirinya dalam konteks pekerjaan atau jabatan.

Kinerja

Menurut Sinaga, dkk (2020:13), kinerja adalah tingkat prestasi atau hasil nyata seseorang yang dihitung secara periodik baik kualitas maupun kuantitas berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya sebagai hasil kewenangan dan tanggung jawab sebuah pekerjaan. Menurut Rismawati dan Mattalata (2018:2), kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Hipotesis

Menurut Siregar (2017:38), hipotesis harus mengekspresikan satu fenomena (satu variabel) atau mengekspresikan hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih, maksudnya dalam merumuskan hipotesis harus setidaknya mempunyai 2 variabel yang akan dikaji yang berupa variabel bebas dan variabel terikat. Jika variabel lebih dari 2, maka biasanya satu variabel terikat dan dua variabel bebas.

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dirumuskan peneliti, maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

- H₁: Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Laboratorium Klinik Malang .
- H₂: Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Laboratorium Klinik Malang .
- H₃: Iklim organisasi dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Laboratorium Klinik Malang .

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah suatu atribut atau sifat nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Pada riset sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Oei (2010). Penelitian ini termasuk kategori penelitian kausal, yaitu merupakan desain penelitian yang bertujuan utama untuk membuktikan hubungan sebab akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel –variabel yang diteliti. Variabel yang mempengaruhi ini disebut independen, sedangkan variabel yang dipengaruhi oleh perubahan variabel independen disebut variabel dependen.

Populasi dan Sampel Penelitian

Sukmadinata (2011:250) mengemukakan bahwa populasi adalah “kelompok besar dan wilayah yang menjadi lingkup penelitian kita.” Populasi dalam penelitian

ini adalah seluruh karyawan Laboratorium Klinik SIMA yang berjumlah 120 orang.

Menurut Sugiyono (2010:215) sampel adalah “sebagian dari populasi itu”. Jika kita hanya akan meneliti sebagian dari populasi, maka penelitian tersebut disebut penelitian sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan Laboratorium Klinik SIMA. Metode yang digunakan untuk pengambilan sampel menggunakan teknik penarikan sampel purposive yaitu sampel yang digunakan jika dalam upaya memperoleh data tentang masalah yang diteliti memerlukan sumber data yang memiliki kriteria khusus berdasarkan penilaian tertentu (Sugiana, 2008) kriteria yang dimaksud berdasarkan usia dan lamanya bekerja. Kriteria khusus tersebut adalah tenaga kerja bagian operasional yang berjumlah 40 orang, karena mereka mempunyai kriteria yang sesuai dengan variabel – variabel yang akan diteliti dibandingkan dengan tenaga kerja dibagian yang lain. Setelah kuisioner dibuat sesuai indikator tiap variabel, sample disebar ke 40 karyawan bagian operasional untuk mengetahui valid dan reliabelnya kuisioner yang dibuat.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda yakni suatu analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh motivasi dan kepuasan terhadap komitmen kerja pegawai dengan menggunakan rumus regresi berganda menurut Riduwan dan Akdom (2007 : 142) yaitu :

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

Dimana :

Y= Kinerja Karyawan

X₁= Iklim Organisasi

X₂= Stres Kerja

a= Nilai konstanta

β_1, β_2 = Koefisien regresi

e= faktor eror

Pengujian Hipotesis

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

H₀ : Variabel-variabel bebas yaitu iklim organisasi dan stres kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

H₁ : Variabel-variabel bebas yaitu iklim organisasi dan stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05, maka H₀ diterima dan H_a ditolak.
- b. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

Uji Signifikasi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variable X dan Y, apakah variabel X1 dan X2 (iklim organisasi dan stres kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2005). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

Ho : Variabel-variabel bebas (iklim organisasi dan stres kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

H₁ : Variabel-variabel bebas (iklim organisasi dan stres kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

1. Apabila angka probabilitas signifikansi > 0,05, maka Ho diterima dan H₁ ditolak.
2. Apabila angka probabilitas signifikansi < 0,05, maka Ho ditolak dan H₁ diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis regresi linear berganda digunakan ada atau tidak nya pengaruh baik secara parsial maupun simultan tentang Iklim Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian analisis regresi linear berganda dilakukan dengan bantuan program SPSS , seperti yang ditampilkan dalam tabel berikut :

Table 1. Hasil Uji Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,522	1,338		-1,886	,067
IKLIM ORGANISASI	,289	,059	,221	4,918	,000
STRES KERJA	1,066	,059	,809	17,968	,000

Sumber data diolah

Berdasarkan nilai dari model regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Nilai konstanta diperoleh sebesar -2,522 menunjukkan bahwa apabila variabel Iklim Organisasi (X₁) dan Stres Kerja (X₂) bernilai 0, maka Kinerja Karyawan menurun sebesar 2,522.
- b. Koefisien Iklim Organisasi (X₁) sebesar 0,289 mengindikasikan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti meningkatnya Iklim Organisasi cenderung dapat meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,289.
- c. Koefisien pada variabel Stres Kerja sebesar 1,066 mengindikasikan bahwa Stres Kerja (X₂) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,983 ^a	,965	,964	1,03413

Sumber data diolah 2018

Berdasarkan tabel 2 diperoleh nilai R Square (R²) sebesar 0,965. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya prosentase pengaruh Iklim Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 96,5% sedangkan 3,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan atau motivasi kerja.

Pengujian Hipotesis

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis satu dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh secara simultan antara variabel iklim organisasi (X₁) dan stress kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan. Dalam pengujian satu ini akan diujikan dengan uji F yang dihasilkan dari model berganda, ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3 Hasil Uji F ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1106,331	2	553,165	517,251	,000 ^a
Residual	39,569	37	1,069		
Total	1145,900	39			

Sumber data diolah 2018

- Berdasarkan tabel 3 menunjukkan nilai sig./probabilitas sebesar 0,000, sedangkan nilai alpha sebesar 0,05 (5%). Hasil pengujian tersebut menunjukkan nilai sig./probabilitas (0,000) lebih kecil dari alpha (0,05). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₁ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan (bersama-sama) secara simultan Iklim Organisasi (X₁) dan Stres Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- Nilai df(n₂) = 40-3= 37 dan nilai F_{tabel} sebesar 3,250 sedangkan nilai statistik uji F sebesar 517,251 hal ini menunjukkan statistik uji F 517,251 lebih besar dari F_{tabel} 3,250. Dengan demikian H₀ ditolak dan H₁ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan Iklim Organisasi (X₁) dan Stres Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dua dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh parsial variabel Iklim Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dalam hipotesis ini akan diuji dengan uji t dihasilkan dari model regresi linear berganda ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	-2,522	1,338		
IKLIM ORGANISASI	,289	,059	,221	4,918	,000
STRES KERJA	1,066	,059	,809	17,968	,000

Sumber data diolah 2018

1. Pengaruh Iklim Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Berdasarkan tabel 4. menunjukkan nilai sig./probabilitas sebesar 0,000 sedangkan nilai alpha sebesar 0,05. Hasil pengujian tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial Iklim Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Pengaruh Stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Berdasarkan tabel 4. menunjukkan nilai sig./probabilitas sebesar 0,000 sedangkan nilai alpha sebesar 0,05. Hasil pengujian tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial Stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Menentukan nilai df dengan rumus ($df = n - K$) maka $df = 40 - 3 = 37$ dan nilai t tabel sebesar 2,026.
3. Pengaruh Iklim Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Nilai t_{tabel} sebesar 2,026 sedangkan nilai statistic uji t sebesar 4,918 Hasil pengujian tersebut menunjukkan statistic uji t 4,918 lebih besar dari t table 2,026. Dengan demikian H_0 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial Iklim Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
4. Pengaruh Stres Kerja (X_2) terhadap Keputusan Pembelian (Y)
Nilai t_{tabel} sebesar 2,026 sedangkan nilai statistic uji t sebesar 17,968. Hasil pengujian tersebut menunjukkan statistic uji t 17,968 lebih besar dari t_{tabel} 2,026. Dengan demikian H_0 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial Stres Kerja (X_2) Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, bahwa Iklim Organisasi dan Stres Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian telah membuktikan bahwa Iklim Organisasi (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Melalui hasil pengujian yang telah dilakukan hasil pengujian tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05. Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial Iklim Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Koefisien regresi variabel Iklim Organisasi (X_1) menghasilkan β_1

= 0,289 mengindikasikan bahwa iklim organisasi (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti meningkatnya iklim organisasi cenderung dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,289. Koefisien pada variabel Stres Kerja (X_2) sebesar 1,066 mengindikasikan bahwa stress kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini mendukung penelitian terdahulu Rangkuti (2009) "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (persero) wilayah Sumatera cabang Medan" yang menunjukkan bahwa Iklim organisasi mempunyai korelasi yang positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan demikian kinerja dapat timbul dengan adanya iklim organisasi yang baik.

Hasil Uji signifikansi parsial menunjukkan bahwa nilai Sig/ probabilitas sebesar 0,000 sedangkan nilai alpha sebesar 0,05. Hasil pengujian tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial Iklim Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil Uji signifikansi menunjukkan nilai Sig/ probabilitas sebesar 0,000 sedangkan nilai alpha 0,05. Hasil pengujian tersebut menunjukkan nilai Sig, 0,000 < Alpha 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial Stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hal ini mendukung penelitian terdahulu Intan Amethys (2008) "Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus karyawan Foodmart Ekalokasari Bogor)" yang menunjukkan bahwa Stres kerja secara signifikan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Uji Dominan diperoleh nilai Standardized coefficients β_1 sebesar 0,221 dan standardized β_2 sebesar 0,809. Hasil pengujian tersebut menunjukkan jika $\beta_2 > \beta_1$ ($0,809 > 0,221$) sehingga H_0 ditolak H_1 diterima. Dengan demikian dapat diketahui bahwa variabel Stres Kerja (X_2) mempunyai pengaruh dominan terhadap (Y).

Hal ini mendukung penelitian terdahulu Mirzatriana, Merina, (2008) "Pengaruh faktor-faktor stres kerja terhadap kinerja karyawan bidang keuangan pada PT PLN (persero)" yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif signifikan antara stres kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Iklim Organisasi (X_1) dan Stres Kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Laboratorium Klinik SIMA.
2. Iklim Organisasi (X_1) dan Stres Kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Laboratorium Klinik SIMA.
3. Stres Kerja (X_2) mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Saran

1. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menambah variabel lain untuk dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan. Hal ini karena masih adanya variabel-variabel yang belum ditemukan penulis yang kiranya masih memiliki hubungan yang berkaitan dengan Stres kerja dan Kinerja Karyawan.
2. Perusahaan hendaknya lebih memperhatikan faktor individu atau faktor kelompok ketika faktor ini dapat memberikan pengaruh ke kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Cribbin. JJ. (1981). *Kepemimpinan Strategi Mengefektifkan Organisasi*. Jakarta: Pustaka Binawan Pressindo.
- Davis, Keith dan Newstrom, John W. 2001. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Erlangga.
- Deny, 2010. *Stres Kerja : Definisi, Kategori, dan Faktor Penyebab Stres Kerja*. (online) (<http://jurnal-sdm.blogspot.co.id/2011/02/stres-kerja-definisi-kategori-dan.html>, diakses tanggal 25 Mei 2018)
- H. Melayu, S.P. Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- Lussier, N Robert. (2005). *Human Relations in Organization Applications and skill Building*. New York: Mc Graw Hill
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mohsenzadeh A. 2007. *Stress Managment*. Journal of Managment Advice (Industrial Development and Renovation Organization of Iran), 31-44.
- Nana Syaodih Sukmadinata. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rodakarya
- Oei, Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama. Yogyakarta: Harapan Utama.
- Rangkuti. (2009). *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. (repository.usu.ac.id, diakses tanggal 25 Mei 2018)
- Rini, J.F. (2002). *Konsep diri*. (http://www.e_psikologi.com, diakses tanggal 25 Mei 2018)
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh, Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Index, Jakarta.
- Stoner, James A.F., 1986, *Manajemen Jilid 1 edisi Kedua*, Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2013. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Wirawan. 2008. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta. Selemba Empat