

## Pengaruh Iklim Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Sikka

**Theresia Ana Noni**

Universitas Nusa Nipa  
email: [ananoni929@gmail.com](mailto:ananoni929@gmail.com)

**Andreas Rengga**

Universitas Nusa Nipa

**Viktor Eko Transilvanus**

Universitas Nusa Nipa

### **Abstract.**

*The background of this research was the pre-survey result which indicated that the employees' performance at the Regional Archives and Libraries Department of Sikka Regency was not optimal. This research aimed to (1) determine the description of employee performance, work climate and work stress; (2) analyze the influence of work climate and work stress on employee performance both partially and simultaneously. The population in this research were employee of the Regional Archives and Libraries Department of Sikka Regency, totaling 30 people. Due to limited population, this research was conducted through a census or saturated sampling. Data were collected through questionnaires and analyzed using descriptive methods and inferential statistics, namely multiple linear regression. Hypothesis testing was done through the F test and t-test. The results of the descriptive analysis showed that the employee performance variables were categorized as good enough while the work climate and work stress variables were categorized as good. The statistical results of the t-test indicated that partially, the work climate variable has a significant effect on employee performance, while the work stress variable had no significant influence on employee performance. The statistical results of the F test indicated that simultaneously, the variables of work climate and work stress had a significant influence on employee performance. The determination analysis revealed that the two independent variables in this research were to explain the fluctuation of the employees' performance of the Regional Archives and Libraries Department of Sikka Regency by 9.5%.*

**Keywords:** Work Climate, Work Stress, Employee Performance

### **Abstrak.**

Latar belakang penelitian ini adalah hasil pra survey yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Sikka belum maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui gambaran kinerja pegawai, iklim kerja dan stres kerja; (2) menganalisis pengaruh iklim kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Sikka, berjumlah 30 orang. Karena populasinya terbatas, maka penelitian ini dilakukan secara sensus atau sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuisioner dan dianalisis menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linier berganda.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan Uji t. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai dikategorikan cukup baik sedangkan variabel iklim kerja dan stres kerja dikategorikan baik. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara itu variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel iklim kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis determinasi menunjukan kedua variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya kinerja pegawai Kantor Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Sikka sebesar 9.5%.

**Kata kunci:** *Iklim Kerja, Stres Kerja, Kinerja Pegawai*

## LATAR BELAKANG

Perkembangan teknologi pada era globalisasi menumbuhkan trend minat baca buku menurun drastis. Dimudahkan dengan akses yang cepat, dimanapun dan kapanpun memberikan efek negatif terutama pada lembaga perpustakaan dan arsip karena pengguna semakin sedikit, atau bahkan berkurang. Lembaga perpustakaan dan arsip dianggap menjadi sebuah tempat yang bukan trend kekinian yang belum bisa menarik hati masyarakat umum untuk datang dan menggunakan fasilitas tersebut dengan semestinya (Suwarno, 2016:83). Menurut Sugiyanto dalam Dwisavitri (2021) Perpustakaan adalah suatu unit kerja berupa tempat penyimpanan koleksi bahan pustaka yang diatur secara terorganisir dan dapat digunakan sebagai sumber informasi oleh pemakainya.

Perpustakaan umum Kabupaten Sikka awalnya terbentuk dengan peraturan daerah Kabupaten Sikka Nomor 7 Tahun 2004, tanggal 1 Januari 2004 dengan nomenklatur Badan Perpustakaan, Kearsipan dan PDE Kabupaten Sikka. Pada perkembangan selanjutnya, terbitlah peraturan Daerah Kabupaten Sikka Nomor 3 Tahun 2008 yang berlaku tanggal 1 Januari 2009 sampai dengan sekarang, yang mengubah status awalnya berupa Badan menjadi Kantor Perpustakaan dan Kearsipan.

Suatu tujuan organisasi dapat diketahui berhasil atau tidak melalui hasil kinerja dalam periode waktu tertentu. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja dikategorikan berhasil apabila tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut tercapai (Suwati, 2013). Bernardin dan Russel (2015) dalam Muhyi (2021:56) yang menyatakan kinerja merupakan salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan dilakukan dengan baik atau tidak berdasarkan enam indikator yaitu *Quality, Quantity, Time Lines, Cost Effectiveness, Need For Supervision dan Interpersonal Impact*. Berdasarkan indikator tersebut selanjutnya dilakukan prasurvey untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kinerja Pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Sikka. Hasil prasurvey dapat di lihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 1. Data Hasil Pra-survey**

No	Indikator	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Skor Aktual	Skor Ideal	Skor Total
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
1	<i>Quality</i>	0	0	13	26	20	60	6	24	1	5	115	200	57,50

2	<i>Quantity</i>	0	0	14	28	14	42	12	48	0	0	118	200	59,00
3	<i>Time Lines</i>	0	0	19	38	13	39	7	28	1	5	110	200	55,00
4	<i>Cost Effectiveness</i>	0	0	4	8	18	54	13	52	5	25	139	200	69,50
5	<i>Need For Supervision</i>	0	0	4	8	23	69	12	48	1	5	130	200	65,00
6	<i>Interpersonal Import</i>	0	0	0	0	5	15	21	84	$\frac{1}{4}$	70	169	200	84,50
												<b>781</b>	<b>1200</b>	<b>65,08</b>

Berdasarkan tabel 1. dapat diketahui bahwa kinerja Pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Sikka belum maksimal. Hal tersebut terlihat dari presentase skor total kinerja pegawai sebesar 65,08 %. Dengan melihat hasil ini maka terdapat gap sebesar 34,92% (100% - 65,08%) yang menjadi permasalahan kinerjanya. Selanjutnya variabel kinerja Pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Sikka terdiri dari enam indikator dimana tiga indikator terendah adalah : 1) *Quality* (57,50%), 2) *Quantity* (59,00%), dan 3) *Time Lines* (55,00%).

Permasalahan kinerja pegawai tidak terjadi dengan sendirinya tetapi ditentukan oleh banyak faktor. Dalam penelitian ini, faktor pertama yang sangat menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai adalah iklim kerja. Stringer (2004) menggambarkan iklim kerja dalam organisasi dengan konsep segala sesuatu yang terdapat pada lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung maupun tidak oleh orang-orang yang berbeda-beda dalam lingkungan tersebut dan hal itu akan mempengaruhi cara mereka dalam bekerja Menurut Mardikaningsih (2016) dalam Darmawan (2020: 59), perilaku pemimpin sangat memengaruhi pegawai saat bekerja sehingga para pegawai dapat meresponnya secara positif maupun negatif tergantung untuk melaksanakan kebijakan-kebijakan organisasi. Pemimpin yang memiliki kontribusi terhadap pembentukan iklim kerja akan terbantuan untuk menyelesaikan permasalahan di tempat kerja.

Faktor lain yang sangat menentukan kinerja pegawai adalah stres kerja. Williams (1997) dalam Safetri (2021) mengemukakan bahwa secara umum stres kerja mempunyai potensi untuk mendorong karena dapat memunculkan tantangan dalam bekerja atau mengganggu pelaksanaan kerja. Stres membuat pegawai merasa perlu mengerahkan segala kemampuan untuk berprestasi tinggi dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Sebaliknya stres juga dapat menghambat pekerjaan karena stres mengandung unsur-unsur fisik, psikologis dan emosional.

Iklim Kerja dan Stres Kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai, dilihat dari penelitian terdahulu terdapat perbedaan hasil penelitian iklim kerja terhadap kinerja pegawai dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan adanya *research gap* yang mengindikasikan adanya ketidakkonsistenan hasil riset penelitian seperti terlihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 2. Ringkasan *research gap***

No	Hubungan Variabel	Hasil Penelitian	Peneliti
1	Pengaruh iklim kerja terhadap kinerja pegawai	Berpengaruh Positif dan Signifikan	Yoga (2022), Suryantari, <i>et al</i> (2021) dan Safetri (2021)
		Berpengaruh negatif dan signifikan	Prastiyono, <i>et al</i> (2021)

2	Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai	Berpengaruh Positif dan signifikan	Sugiarti (2018), Pahlawati, <i>et al</i> (2021), Safetri (2021)
		Berpengaruh negatif dan signifikan	Lukito & Alriani (2019)

Hasil penelitian terdahulu yang berbeda-beda sudah menimbulkan *research gap*, oleh karena itu perbedaan hasil penelitian tersebut perlu untuk diperjelas lagi temuan bukti empiris sejauh mana pengaruh gaya iklim kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai dan inilah sebagai celah untuk kejelasan hasil penelitian.

## KAJIAN TEORITIS

### Kinerja Pegawai

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Mangkunegara (2000) dalam Wellem (2018:90) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sementara itu, Moehariono dalam Wahyuni (2021:624) kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program atau kebijakan dalam mewujudkan saran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

### Iklim Kerja

Ulandari, *et al* (2014) menyatakan bahwa iklim kerja adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya. Sementara itu, menurut Tagiuri dalam Muhammad (2009:82) iklim kerja adalah kualitas yang relatif abadi dari lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggota-anggotanya, mempengaruhi tingkah laku mereka serta dapat diuraikan dalam istilah nilai-nilai suatu set karakteristik tertentu dari lingkungan.

### Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2014) stres kerja merupakan suatu ketegangan yang dapat mengakibatkan tidak seimbangny suatu keadaan psikologis karyawan yang bisa mempengaruhi cara berpikir, emosi, dan kondisi dirinya sendiri. Suwanto dan Priansa (2011) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor ditempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku. Selanjutnya, Litwin dan Stringer pada Caniago (2022: 430) mendefinisikan iklim kerja bahwa sesuatu yang dapat diukur di lingkungan kerja, secara langsung atau tidak akan berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya, dimana tempat mereka bekerja dengan asumsi akan berpengaruh pada motivasi dan perilaku karyawan.

### Hipotesis Penelitian

- H1 : Iklim Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- H2 : Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- H3 : Iklim Kerja dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

## METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Sikka yang berjumlah 30 pegawai. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (*total sampling*) sehingga semua anggota populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui kuisisioner dan untuk mengetahui apakah pertanyaan dalam kuisisioner sebagai alat pengumpulan data sudah baik dan tidak menimbulkan informasi yang bias maka perlu dilakukan uji instrumen yaitu uji validitas dan reliabilitas. Hasil dari uji validitas dan reliabilitas menunjukkan semua item pernyataan dinyatakan valid dan reliabel. Selanjutnya data dianalisis menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan Uji t.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa : (1) persentase skor total untuk variabel iklim kerja adalah 71,94% dengan kategori baik; (2) persentase skor total untuk variabel stres kerja adalah 70,93 % dengan kategori baik; (3) persentase skor total untuk variabel kinerja pegawai adalah 62,06% dengan kategori cukup baik.

### Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji Hipotesis secara parsial (Uji t) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu: variabel iklim kerja ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ) secara parsial terhadap variabel terikat kinerja kerja ( $Y$ ). Hasil analisis uji hipotesis uji t dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

**Tabel 3. Uji hipotesis parsial (Uji t)**

No	Model	Unstandardized Coefficients (B)	t	Sig.
1	(Constant)	24,086	1,211	0,236
2	Iklim Kerja ( $X_1$ )	0,579	1,503	0,044
3	Stres Kerja ( $X_2$ )	-0,334	-0,917	0,367

Sumber : Hasil Analisis Data 2023

Berdasarkan analisis data pada tabel 3. di atas, uji hipotesis secara parsial (Uji t) untuk masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah sebagai berikut:

1. Variabel Iklim Kerja ( $X_1$ )

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,503 dengan nilai signifikan sebesar 0,044. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol ( $H_0$ ) dan menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ), bahwa secara parsial variabel iklim kerja ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Artinya jika variabel iklim kerja semakin ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.

2. Variabel Stres Kerja ( $X_2$ )

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar -0,917 dengan nilai signifikan sebesar 0,367. Nilai signifikansi ini lebih besar dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menerima hipotesis nol ( $H_0$ ) dan menolak hipotesis alternatif ( $H_a$ ), bahwa secara parsial variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

### Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji hipotesis secara simultan (Uji F) bertujuan untuk menguji secara simultan pengaruh variabel bebas iklim kerja (X1) dan stres kerja (X2) secara bersama-sama terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y). Hasil analisis uji hipotesis uji F dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

**Tabel 4. Uji hipotesis simultan (Uji F)**

	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	81,985	2	40,993	11,413	0,000
	Residual	783,381	27	29,014		
	Total	865,367	29			

*Sumber : Hasil Analisis Data 2023*

Hasil uji statistik berdasarkan perhitungan Anova menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 11,413 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 5% atau 0,05, maka ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), artinya naik-turunnya nilai Kinerja Pegawai sangat ditentukan oleh naik turunnya ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu : Iklim Kerja ( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_2$ ).

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil  $R^2$  yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 5. Koefisien determinasi ( $R^2$ )**

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,308	0,095	0,028	5,38648

*Sumber : Hasil Analisis Data 2023*

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 5. di atas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,095 yang berarti bahwa ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini yang terdiri atas : Iklim Kerja dan Stres Kerja mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya Kinerja Pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Sikka sebesar 9,5%. Sedangkan sisanya sebesar 90,5% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian ini.

### Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel gaya iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Sikka. Berpengaruh positif dapat diartikan bahwa apabila iklim kerja ditingkatkan dengan lebih baik maka kinerja pegawai akan meningkat. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila iklim kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Sikka akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Hasil penelitian ini menerima hipotesis pertama yang diajukan, yaitu: iklim kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Sikka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Pegawai antara lain

penelitian yang dilakukan oleh Yoga (2021) dan Suryantari, *et al* (2021). Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa iklim kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian, untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai maka manajemen Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Sikka harus mampu memperbaiki iklim kerja terutama beberapa indikator yang persentase persepsinya dibawah persentase persepsi variabel 71,94%. (masih terdapat *gap* sebesar 28,06%). Indikator-indikator ini selanjutnya menjadi prioritas dalam jangka pendek untuk segera dilakukan perbaikan. Indikator yang menjadi prioritas untuk ditingkatkan adalah: penghargaan/ *reward* (66,67%) dan kesesuaian (67,67%).

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Sikka. Berpengaruh negatif dapat diartikan bahwa apabila stres kerja semakin meningkat maka kinerja pegawai akan menurun. Sebaliknya, jika stres kerja menurun maka kinerja pegawai akan meningkat. Berdasarkan uraian tersebut, maka hasil penelitian ini menolak hipotesis kedua yang diajukan, yaitu : stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Sikka.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sugiarti (2018) dengan judul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Bintaro Tangsel. Hasil penelitian ini stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel yaitu  $t$  hitung (5,606)  $>$   $t$  tabel (1,987) yang artinya bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya stres kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Iklim Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel iklim kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Sikka. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila iklim kerja dan stres kerja secara bersama-sama (simultan) dikelola dengan lebih baik maka kinerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Sikka akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Berdasarkan uraian tersebut maka hasil penelitian ini menerima hipotesis ketiga yang diajukan, yaitu: iklim kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Sikka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh iklim kerja dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai antara lain penelitian yang dilakukan oleh Safetri (2021). Penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa iklim kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Meskipun secara parsial, variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, namun berdasarkan uji F, variabel stres kerja secara simultan (bersama-sama dengan variabel iklim kerja) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Sikka. Dengan demikian

organisasi perlu melakukan perbaikan terhadap variabel iklim kerja secara bersama-sama dengan variabel stres kerja.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut : Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa : (1) Persentase skor total untuk variabel iklim kerja adalah 71,94% dengan kategori baik; (2) Persentase skor total untuk variabel stres kerja adalah 70,93 % dengan kategori baik; (3) Persentase skor total untuk variabel kinerja pegawai adalah 62,06% dengan kategori cukup baik. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, sedangkan variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel iklim kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis determinasi menunjukkan bahwa variabel iklim kerja dan stres kerja mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Sikka sebesar 9,5%.

## SARAN

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini, maka dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut : Kepada Kantor Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Sikka di sarankan untuk : 1). Meningkatkan kinerja pegawai dengan menciptakan iklim kerja yang baik dan kondusif sehingga para pegawai akan termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Iklim kerja yang kondusif dapat tercipta dengan cara seperti dukungan yang diberikan antar kelompok kerja harus terjalin secara harmonis dan baik, agar pegawai tidak merasa terbebani akan pekerjaannya sendiri dan agar target dapat tercapai secara maksimal sesuai dengan yang diinginkan. 2). Meminimalisir stres dalam bekerja dengan lebih memperhatikan kondisi perilaku keseharian dalam menjalankan pekerjaan. Seperti pada saat mendapatkan tekanan kerja yang tinggi, pegawai sebaiknya tidak menarik diri dari lingkungan sekitar atau suka menyendiri dan segera menyelesaikan pekerjaan atau tidak menunda-nunda dengan cara membuat manajemen waktu yang tepat.

## REFERENSI

- Caniago, A. (2022). Analisis motivasi dan iklim kerja terhadap kinerja karyawan. *In Proceeding of LP3I National Conference of Vocational Business and Technology (LICOVBITECH)* (pp. 429-443).
- Darmawan, D. (2020). Analisis variabel komitmen organisasi, iklim kerja, kepuasan kerja dan etos kerja yang memengaruhi kinerja pegawai. *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(1), 58-70.
- Dwisavitri, N. M. Y. (2021). *Peran pustakawan dalam meningkatkan kualitas layanan pengguna di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jembrana, Bali*. Tesis tidak diterbitkan. Singaraja : Program Studi D3 Perpustakaan Jurusan Sejarah, Sosiologi Dan Perpustakaan Fakultas Hukum Dan Ilmu Sosial Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja.



- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*, edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kabupaten Sikka. (2004). Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2004 Tentang *Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Sikka* : Sikka.
- Kabupaten Sikka. (2008). Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2008 Tentang *Perpustakaan*. Pemerintah Kabupaten Sikka : Sikka.
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2019). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 25(45).
- Muhammad, Arni. (2009). *Komunikasi organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Muhyi, H. A. (2021). Pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif terhadap kinerja pengurus koperasi di Kota Sukabumi, Jawa Barat. *AdBispreneur: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan*, 6(1), 53-65.
- Pahlawati, E., Norman, E., & Supriyatna, R. K. (2022). Dampak stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai RSUD Kota Bogor pada masa pandemi covid 19. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(1), 101-119.
- Prastiyono, U., Satriyono, G., & Rahayu, B. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan iklim kerja terhadap kinerja karyawan CV. Mitra Bhuwana Mandiri Kediri. *RISK: Jurnal Riset Bisnis dan Ekonomi*, 1(2), 127-143.
- Safetri, F. (2021). *Pengaruh iklim kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi*. Skripsi tidak diterbitkan. Jambi : Program Studi Administrasi Pendidikan Jurusan Ilmu Pendidikan Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Jambi.
- Stringer, R. (2004). *Leadership and organizational climate : The cloud chamber effect uppet sandle river*. NJ Prentice Hall.
- Sugiarti, E. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Bintaro Tangsel. *Jurnal Semarak*, 1(2), 105-114.
- Suryantari, I. A. M., Mendra, I. W., & Verawati, Y. (2021). Pengaruh karakteristik individu, budaya organisasi dan iklim kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tish Gianyar. *EMAS*, 2(1), 124-133.
- Suwanto, S., & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Suwarno, Wiji. (2016). *Library life stile: Trend dan ide kepastakawanan*. Yogyakarta: Lembaga Ladang Kata.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41-55.
- Ulandari, Luh Dewi., Zuhri, Anjuman & Suwena, K. R. (2014). Pengaruh iklim kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Diva Elektronika Singaraja tahun 2013. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 4(1).
- Wahyuni, T., & Astuti, S. (2021). Pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja pengelola keuangan desa. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(4), 623-635.
- Wellem, I. (2018). Pengaruh beban kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Pintu Air Cabang Maumere. *Jurnal Projemen UNIPA Maumere*, 5(1), 86-106.

Yoga, I. N. O. P. (2021). *Pengaruh iklim kerja, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Bali*. Skripsi tidak diterbitkan. Bali : Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.