

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERPUSTAKAAN KOTA BIMA

Ekawati¹, Firmansyah Kusumayadi²

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima^{1,2}

Jln. Wolter Monginsidi Komplek Tolobali Kota Bima

Email: ekawati101112@gmail.com¹ firmansyah90.stiebima@gmail.com²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan secara parsial iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai, untuk mengetahui pengaruh signifikan secara parsial stress kerja terhadap produktivitas kerja pegawai, untuk mengetahui pengaruh signifikan secara simultan iklim organisasi dan stress kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan Kota Bima. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 50 pegawai yang terdiri dari pegawai negeri sipil sebanyak 34 pegawai dan honorer sebanyak 16 pegawai. Adapun sampel penelitian sejumlah 34 responden yang berstatus pegawai negeri sipil dengan teknik purposive sampling. Teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, kuisioner dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji f dengan bantuan spss 20 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai, terdapat pengaruh negatif dan signifikan secara parsial stress kerja terhadap produktivitas kerja pegawai, terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan iklim organisasi dan stress kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan Kota Bima dengan pengaruhnya sebesar 42,2%.

Kata Kunci : *Iklim Organisasi, Stres Kerja, Produktivitas Kerja*

ABSTRACT

This study aims to determine the partial significant effect of organizational climate on employee work productivity, to determine the partial significant effect of work stress on employee work productivity, to determine the simultaneous significant effect of organizational climate and work stress on employee work productivity at the Bima City Library Service. The population in this study were 50 employees consisting of 34 civil servants and 16 honorary employees. The research sample was 34 respondents with the status of civil servants using a purposive sampling technique. Data collection techniques in the form of observation, interviews, questionnaires and literature study. Data analysis techniques used were validity and reliability tests, classic assumption tests, multiple linear regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination, t tests, and f tests with the help of SPSS 20 for windows. The results showed that there was a partial positive and significant effect of organizational climate on employee work productivity, there was a partial negative and significant effect of work stress on employee work productivity, there was a positive and significant simultaneous influence of organizational climate and work stress on employee work productivity at the Bima City Library Service with an effect of 42.2%.

Keywords: *Organizational Climate, Work Stress, Work Productivity*

PENDAHULUAN

Dalam suatu sistem operasi organisasi sumber daya manusia merupakan modal dasar, atau yang memegang suatu peran yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh sebab itu organisasi perlu mengelola dan mengembangkan SDM dengan baik. Sebab kunci suksesnya suatu organisasi bukan hanya pada keunggulan teknologi dan ketersedianya dana saja. Akan tetapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula. Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan organisasi meskipun peran dan fungsi dari tenaga kerja telah banyak digantikan dengan teknologi yang semakin canggih. Namun pada kenyataannya sampai saat ini pegawai masih menjadi faktor yang penting dalam menentukan jalannya proses kemajuan organisasi. Maka dari itu setiap organisasi menghendaki agar setiap tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien. Ariani (2020)

Pada hakekatnya pandangan hidup dan sikap mental dapat menjadi pendorong untuk tidak cepat merasa puas akan tapi dapat mampu mengembangkan diri dalam meningkatkan produktivitas. Produktivitas kerja diukur dengan kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu. Kuantitas kerja berkaitan dengan hasil-hasil yang dicapai oleh pegawai dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ditetapkan organisasi, kualitas berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh tenaga kerja sesuai standar yang sudah ditetapkan oleh organisasi, ketepatan waktu berkaitan dengan persepsi tenaga kerja terhadap aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi *output*. Faktor yang menunjang produktivitas kerja itu sendiri adalah iklim organisasi dan stres kerja. Sebab melalui dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang suatu keberhasilan organisasi. Dan sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya. Wahyudin dalam Nurliana (2019) produktivitas adalah ukuran kualitas dan kuantitas kerja dengan mempertimbangkan kemanfaatan sumberdayanya. Sedangkan menurut Suningsan (2018) produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi pengguna cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga kualitas yang tinggi.

Demi mencapai produktivitas kerja yang tinggi maka organisasi sebaiknya organisasi mengupayakan iklim kerja yang kondusif. Hal itu iklim kerja yang kondusif dapat memacu sumber daya manusia untuk bekerjasama untuk bekerja, saling menghargai, dan komunikasi yang baik antar rekan kerja. Selain itu organisasi dengan iklim yang baik dapat memberikan peluang kepada setiap pegawai untuk berperilaku dengan baik dan dapat meningkatkan produktivitas pegawai. Iklim organisasi merupakan sesuatu yang nyata dirasakan oleh orang-orang yang ada di dalam suatu organisasi. Apa yang dirasakan itu mempengaruhi perilakunya dan pada akhirnya akan menentukan tingkat produktivitas kerja mereka. Nurliana (2019). Manik (2019) iklim organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja.

Selain iklim organisasi faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah stres kerja. Menurut Handoko (2017) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Sedangkan menurut Safitri (2019) stres kerja adalah di mana suatu kondisi dimana satu atau beberapa faktor ditempat kerja berinteraksi sesama pekerja sedemikian rupa sehingga mengganggu keseimbangan. Faktor-faktor tersebut seperti beban kerja yang berlebihan dan pekerjaan yang terlalu sedikit, hubungan sesama pegawai yang kurang harmonis. Stres kerja merupakan suatu ketegangan yang terjadi karena

adanya masalah yang menyebabkan pegawai merasa kurang nyaman cemas dan tidak bisa berfikir dengan baik.

Berdasarkan observasi, dalam hal Iklim organisasi masih terdapatnya pegawai yang belum tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, kerjasama antar pegawai kurang terjalin dengan baik, seperti pegawai tidak saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan berkaitan dengan stres kerja kurangnya kunjungan dari pembaca membuat pegawai merasa stres dikarenakan tidak adanya pekerjaan yang dia lakukan, produktivitas beberapa pegawai menurun dikarenakan minimnya kemampuan kerja dan semangat kerja yang masih rendah. Berdasarkan masalah diatas peneliti memberi judul “ Pengaruh Iklim organisasi dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perpustakaan Kota Bima”.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Iklim Organisasi (X1)

Menurut Wirawan dalam Asbari (2020) iklim organisasi menggambarkan tentang keadaan lingkungan internal organisasi dan berakar pada budaya organisasi. Iklim organisasi dengan mudah dapat dikontrol oleh pimpinan atau manajer. Iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi mengenai dimensi- dimensi iklim organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi perilaku anggota organisasi, dan kinerja anggota organisasi. Davis dan Newstrom dalam Nurliana (2019) Iklim Organisasi adalah Kepribadian sebuah organisasi yang membedakan organisasi yang satu dengan yang lain.

Menurut Wirawan dalam Asbari (2020) terdapat 5 indikator Iklim Organisasi yaitu :

1. Struktur organisasi adalah merefleksikan perasaan di organisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi.
2. Standar-Standar adalah mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang di miliki oleh Anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik.
3. Tanggung jawab adalah merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi bos untuk diri sendiri dan tidak memerlukan keputusan delegitimasi oleh anggota organisasi lainnya.
4. Penghargaan adalah mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa di hargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik.
5. Dukungan adalah perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung di antara anggota kelompok kerja.

2. Stres Kerja (X2)

Menurut Hasibuan dalam Safitri (2019) stres kerja adalah suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangnya keadaan psikologis pegawai. Menurut Handoko (2017) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Sedangkan menurut Safitri (2019) stres kerja adalah di mana suatu kondisi dimana satu atau beberapa faktor ditempat kerja berinteraksi sesama pekerja sedemikian rupa sehingga mengganggu keseimbangan. Faktor-faktor tersebut seperti beban kerja yang berlebihan dan pekerjaan yang terlalu sedikit, hubungan sesama pegawai yang kurang harmonis.

Adapun beberapa Indikator dari stres kerja menurut Hasibuan (2017) yaitu:

1. Penyebab Fisik, kebisingan yang terus menerus dapat menjadi sumber stres dan kelelahan juga dapat menyebabkan stres karena kemampuan untuk bekerja menurun.
2. Beban Kerja, beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres.
3. Sifat Pekerjaan, menghadapi situasi baru dan asing dalam pekerjaan

4. Kebebasan, kebebasan yang diberikan kepada pegawai belum tentu merupakan hal yang menyenangkan.

3. Produktivitas Kerja (Y)

Menurut Tohardi (2017), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini. Menurut Busro (2018), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Menurut Riyanto dalam Elbandiansyah (2019), secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu.

Menurut Sutrisno (2017), indikator produktivitas kerja antara lain :

1. Kemampuan, mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas
2. Meningkatkan hasil yang dicapai, berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja, merupakan saha untuk lebih baik dari hari kemarin
4. Pengembangan diri, senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja
5. Mutu, selalu berusaha untuk meningkatkan mutu yang lebih baik dari yang telah lalu

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini di lakukan pada Dinas Perpustakaan Kota Bima. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif dengan jenis data kuantitatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2012) yaitu penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan stres kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Instrumen penelitian menggunakan kuisioner. Menurut Sugiyono (2016) bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Perpustakaan Kota Bima sebanyak 50 orang pegawai yang terdiri dari ASN sebanyak 34 orang, honorer 16 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 34 orang ASN yang berada pada Dinas Perpustakaan Kota Bima. Adapun tehnik sampling yang digunakan adalah purposive sampling. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, kuesioner, dokumentasi. Teknik analisa data menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji Normalitas, uji Multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji Autokorelasi, uji Regresi Linear Berganda, uji Koefisien Korelasi, Uji koefisien Determinasi, Uji T, dan uji F dengan bantuan spss versi 22 for windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji validitas dan Reliabilitas

a. Uji validitas

Tabel 1. Hasil Validitas

Variabel penelitian	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Iklim	Item 1	0,403	0,300	Valid
	Item 2	0,536	0,300	Valid
	Item 3	0,677	0,300	Valid

Organisasi (X1)	Item 4	0,804	0,300	Valid
	Item 5	0,674	0,300	Valid
	Item 6	0,787	0,300	Valid
	Item 7	0,756	0,300	Valid
	Item 8	0,823	0,300	Valid
	Item 9	0,599	0,300	Valid
	Item 10	0,424	0,300	Valid

Variabel penelitian	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Stres Kerja (X2)	Item 1	0,840	0,300	Valid
	Item 2	0,399	0,300	Valid
	Item 3	0,921	0,300	Valid
	Item 4	0,583	0,300	Valid
	Item 5	0,682	0,300	Valid
	Item 6	0,657	0,300	Valid
	Item 7	0,797	0,300	Valid
	Item 8	0,313	0,300	Valid

Variabel penelitian	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Produktivitas Kerja (Y)	Item 1	0,746	0,300	Valid
	Item 2	0,656	0,300	Valid
	Item 3	0,412	0,300	Valid
	Item 4	0,695	0,300	Valid
	Item 5	0,755	0,300	Valid
	Item 6	0,656	0,300	Valid
	Item 7	0,794	0,300	Valid
	Item 8	0,515	0,300	Valid
	Item 9	0,633	0,300	Valid
	Item 10	0,554	0,300	Valid

Berdasarkan tabel 1 diatas, hasil pengujian validitas variabel Iklim organisasi(X1) , Stres Kerja (X2) dan Produktivitas Kerja (Y) mempunyai nilai jika item- total correlation > 0,300 maka data dinyatakan valid.pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid dan bisa dilanjutkan ke tahap analisis data selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Standar	Ket
Iklim Organisasi	0,848	0,6	Reliabel
Stres Kerja	0,820	0,6	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,782	0,6	Reliabel

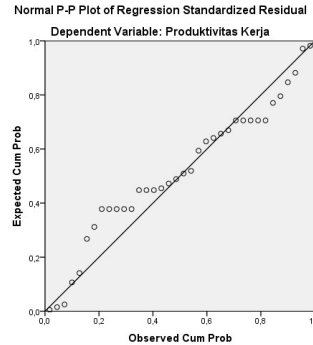
Sumber : DataPrimer Diolah spss 20, 2023

Hasil uji reliabilitas terhadap item pernyataan pada variabel Iklim organisasi (X1), Stres kerja (X2) dan Produktivitas Kerja (Y) dapat dinyatakan reliabel dan akurat karena nilai *cronbach's Alpha* yang didapat sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,6.

2. Uji Asumsi klasik

a. Uji Normalitas

Gambar 1 Hasil uji Normalitas



Dari Gambar 1, terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi layak dipakai untuk prediksi kepuasan kerja dan memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model. Kemiripan antar variabel independen dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi (berhubungan) antar suatu variabel independen yang lainnya. Gejala multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF).

Ketentuan :

Tolerance value < 0,10 atau VIF > 10 maka terjadi multikolenearitas

Tolerance value > 0,10 atau VIF < 10 maka tidak terjadi multikolenearitas

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	23,758	7,094		3,349	,002		
1 Iklim	,497	,146	,470	3,397	,002	,915	1,093
Organisasi							
Stres Kerja	-,236	,099	-,331	-2,393	,023	,915	1,093

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai tolerance dan VIF untuk variabel disiplin kerja dan budaya organisasi sebesar :

Tolerance ; 0,915 > 0,10

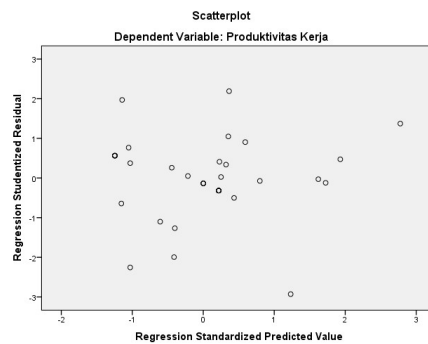
VIF ; 1,093 < 10

Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2015:112) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Penelitian ini menggunakan uji scatter plot.

Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas



Dari hasil uji SPSS ditemukan bahwa data dalam penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini terlihat pada uji scatterplot dimana sebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu. Sehingga data dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Cara untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dalam suatu data *time series* dapat menggunakan Uji *Durbin Watson*. Uji *Durbin Watson* ini hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu dan mensyaratkan adanya intersep dalam model regresi dan tidak ada variabel lagi diantara variabel penjelas. Di dalam uji *Durbin Watson* ini, harus memenuhi kriteria sebagai berikut :

Tabel 4. Kriteria Durbin Watson

Kriteria <i>Durbin Watson</i>	Keterangan
$1,65 < DW < 2,35$	Tidak terjadi autokorelasi
$1,21 < DW < 1,65$	Tidak dapat disimpulkan
$2,35 < DW < 2,79$	Tidak dapat disimpulkan
$DW < 1,21$	Terjadi autokorelasi
$DW > 2,79$	Terjadi autokorelasi

Sumber : Sulaman, 2004:89

Dari hasil olah data SPSS maka diperoleh nilai durbin watson sebesar 1,823. Nilai Durbin Watson ini memenuhi kriteria $1,65 < DW < 2,35$ yang artinya tidak terjadi autokorelasi.

$$1,823 < 2,194 < 2,35$$

Untuk lebih jelasnya nilai Durbin Watson dapat dilihat dari tabel olah data SPSS berikut :

Tabel 5. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,649 ^a	,422	,387	2,765	1,823

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Hasil uji autokorelasi di atas menunjukkan nilai statistik Durbin Watson sebesar 1,823 maka disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

3. Regresi Linear Berganda

Tabel 6 Nilai Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	23,758	7,094		3,349	,002
1 Iklim Organisasi	,497	,146	,470	3,397	,002
Stres Kerja	-,236	,099	-,331	-2,393	,023

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda,

$$Y = 23,758 + 0,497X_1 - 0,236X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 23,758 yang menyatakan jika variabel X_1, X_2 sama dengan nol, yaitu Iklim Organisasi, Stres Kerja, maka Produktivitas kerja adalah sebesar 23,758
- Koefisien Iklim Organisasi (X_1) sebesar 0,497 berarti peningkatan variabel X_1 sebesar 1% maka Iklim Organisasi meningkat sebesar 0,497
- Koefisien Stres kerja (X_2) sebesar -0,236 berarti peningkatan variabel X_2 sebesar 1% maka Stres kerja meningkat sebesar -0,236.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi (X_1) Stres kerja (X_2), berpengaruh terhadap Produktivitas kerja (Y).

4. Korelasi Korelasi Berganda

Tabel 7. Nilai Korelasi Berganda

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,649 ^a	,422	,387	2,765	1,823

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Olah data SPSS, 2023

Hasil Uji (R) pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,649. Hal ini menunjukkan bahwa Produktivitas kerja (Y) dipengaruhi oleh Iklim organisasi (X1), dan Stres kerja (X2) sebesar 64,9% artinya hubungan antar variable independent dan dependent memiliki hubungan kuat.

Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti tabel berikut :

Tabel 8 Pedoman Tingkat Pengaruh

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
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

5. Koefisien Determinasi

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,649 ^a	,422	,387	2,765	1,823

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Hasil Uji koefisien determinasi pada penelitian ini diperoleh nilai R square sebesar 0,422. Hal ini menunjukkan bahwa Produktivitas kerja (Y) dipengaruhi oleh Iklim organisasi (X1) dan Stres kerja (X2) sebesar 42,2%, sedangkan sisanya sebesar 57,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian

6. Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh antara tiap variabel bebas terhadap variabel terikat dan juga menjawab hipotesis dalam penelitian.

Tabel 10 Nilai Uji t (parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	23,758	7,094		3,349	,002
1 Iklim Organisasi	,497	,146	,470	3,397	,002

Stres Kerja	-,236	,099	-,331	-2,393	,023
-------------	-------	------	-------	--------	------

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data diolah SPSS 20, 2023

H1. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Produktivitas Kerja

Hasil statistik uji t untuk variabel Iklim organisasi (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar 3,397 dengan nilai t table sebesar 2,032 ($3,397 > 2,032$) dengan nilai signifikan sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$), maka hipotesis menyatakan bahwa Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas kerja Pegawai Perpustakaan Kota Bima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ariani (2020) yang menyatakan iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja, dan di perkuat oleh penelitian Asbari (2020). Ada pengaruh iklim organisasi secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

H2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil statistik uji t untuk variabel Stres kerja (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar -2,393 dengan nilai t table sebesar 2,032 ($-2,393 > 2,032$) dengan nilai signifikan sebesar 0,023 lebih kecil dari 0,05 ($0,023 < 0,05$), maka hipotesis menyatakan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas kerja Pegawai Perpustakaan Kota Bima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Thalibana (2022) yang menyatakan stres kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap produktivitas kerja, dan di perkuat oleh penelitian Fitri (2022). Ada pengaruh negatif stres kerja secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

7. Uji F (Simultan)

Tabel 12 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	183,970	2	91,985	12,030	,000 ^b
Residual	252,336	33	7,647		
Total	436,306	35			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

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

Berdasarkan tabel 12. diatas dapat dilihat uji F diketahui bahwa nilai F hitung 12,030 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf standar signifikansi 0,05, dengan menggunakan taraf keyakinan 95% atau $\alpha = 5\%$. $F_{tabel} = df_1 (k-1) df_2 (n-k)$ atau F_{tabel} di mana (n) adalah jumlah data dan (k) adalah jumlah variabel independen dan dependen sehingga diperoleh F_{tabel} :

- $df_1: 3 - 1 = 2$
- $df_2: 34 - 3 = 31$
- pengujian dilakukan pada $\alpha = 5\%$, maka nilai F_{tabel} adalah 3,28

Berdasarkan tabel Uji F di atas, diketahui nilai $F_{hitung} 12,030 > 3,28 F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi lebih kecil dari taraf standar signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga keputusan yang dapat diambil adalah H_3 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa Terdapat Pengaruh Iklim organisasi dan Stres kerja secara simultan yang positif dan signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Perpustakaan Kota Bima.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa Iklim Organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Perpustakaan Kota Bima.
- b. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa Stres Kerja (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja Pegawai Perpustakaan Kota Bima.
- c. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa Iklim Organisasi (X1) dan Stres Kerja (X2) berpengaruh secara simultan yang positif dan signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Kerja (Y) Pegawai Perpustakaan Kota Bima.

2. Saran

- a. Diharapkan bagi dinas perpustakaan Kabupaten Bima agar memperhatikan kondisi iklim organisasi dengan baik selain itu perlu di minimalisirkan terkait stres kerja pegawai sehingga meningkatkan produktivitas pegawai
- b. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dalam hal yang sama diharapkan dapat terus mengembangkan penelitian ini. Sebaiknya tidak hanya melihat pengaruh saja melainkan hubungan antar variabel dan menambahkan variabel lain seperti budaya organisasi dan kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, D., Saputri, I. P., & Suhendar, I. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 268-279.
- Asbari, M. Purwanto (2020). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja Inovatif pada Industri Manufaktur di Pati Jawa Tengah. *Jurnal Produktivitas*.
- Fitri, F. M. (2022). *Pengaruh stress kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada pusat pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan (pppstk ipa) kota bandung* (doctoral dissertation, fisip unpas).
- Handoko. (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara.
- Kusdinar, R., Zakky, I., Dewi, S. A. K., Sanjaya, Y., & Wijaya, W. T. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Di Kabupaten Sumedang. *Journal Of Regional Public Administration (JRPA)*, 5(2), 36-48.
- Norman, E., Dzulfikar, D., & Sarta, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Sekolah terhadap Produktivitas Sekolah: Studi Kasus di SMPI Nuurushshibyan (YAPIN) Cileungsi. *At-Tadris: Journal of Islamic Education*, 2(1), 57-68.
- Nurliana, L. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kepala Desa Ciharalang Kecamatan Ciceungjing Kabupaten Ciamis. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*. Vol 6. No 3.
- Safitri, A. E. (2019) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkomsel Wite Bekasi. *Jurnal Ecodemica*. Vol 3 No. 2.
- Sumantri, S., Murodi, A., & Badar, R. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Tangerang. *Jurnal Ilmiah I Imu Administrasi* 9(1), 13-44.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D, CV. Alfabeta Bandung
- Sugiyono 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D, CV. Alfabeta Bandung
- TAHIR, M. Y. (2017). pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja aparatur sipil negara di badan koordinasi keluarga berencana nasional (bkkbn) provinsi gorontalo. *Skripsi*, 1(931411146).
- Thalibana, Y. B. W. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen* 1(4), 01-09.
- Triyadin, A., & Yusuf, M. (2021, February). Pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada ulp rayon woha. In *Forum Ekonomi* (Vol. 23, No. 1, pp. 102-107).