

PENGARUH IKLIM ORGANISASI, PENGEMBANGAN KARIR, KONFLIK, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJAPEGAWAI UNSRAT*THE EFFECT OF ORGANIZATION CLIMATE, CAREER DEVELOPMENT, CONFLICT, AND WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF UNSRAT*

Oleh:

Gladys C. Kembuan¹
Victor P.K. Lengkong²
Merinda Pandowo³¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

[¹dysclaudia@gmail.com](mailto:dysclaudia@gmail.com)[²kanakaisar@yahoo.com](mailto:kanakaisar@yahoo.com)[⁴iinpan@yahoo.com](mailto:iinpan@yahoo.com)

Abstrak: Sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional merupakan hal yang penting dalam mencapai tujuan dari satu organisasi atau perusahaan. Setiap perubahan dalam organisasi atau perusahaan akan melibatkan manusia dan mempengaruhi pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan agar dapat mencapai tujuannya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi, pengembangan karir, konflik, dan stress kerja terhadap kinerja pegawai yang ada di UNSRAT. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, dengan menggunakan teknik *purposive sampling* dengan jumlah sampel 91 orang dari total populasi 376 orang. Hasil menunjukkan bahwa secara simultan iklim organisasi, pengembangan karir terhadap iklim organisasi memiliki pengaruh yang positif sementara konflik, dan stress kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan dan signifikan. secara parsial iklim organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan, pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan tidak signifikan, pengaruh konflik terhadap kinerja karyawan berpengaruh negatif dan tidak signifikan, dan pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh negatif dan signifikan. Sebaiknya setiap pimpinan dari suatu instansi perlu memperhatikan kenyamanan dari tempat kerja serta membantu dalam pengembangan karir dari setiap pegawai agar dapat meningkatkan kinerja setiap pegawai untuk mencapai tujuan dari instansi ini.

Kata Kunci: iklim organisasi, pengembangan karir, konflik, dan stress kerja, kinerja karyawan

Abstract: *Qualified and professional human resources are important in achieving the goals of an organization or company. Any change in the organization or company will involve humans and affect the management of human resources within the company in order to achieve its objectives. The purpose of this study is to analyze the influence of organizational climate, career development, conflict, and work stress on the performance of employees in UNSRAT. Data analysis used in this research is multiple linear regression analysis, by using purposive sampling technique with sample number 91 people from total population 376 people. The results show that simultaneously organizational climate, career development towards organizational climate has a positive influence while conflict, and work stress has a negative effect on employee performance and significant. partially organizational climate on employee performance has a positive and significant influence, the influence of career development on employee performance has positive and insignificant effect, the influence of conflict on employee performance has negative and insignificant effect, and the effect of work stress on employee performance has negative and significant effect. Each head of an institution should consider the convenience of the workplace and assist in the career development of each employee in order to improve the performance of each employee to achieve the goals of this institute*

Keyword : *organizational climate, career development, conflict, and job stress, employee performance*

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Dalam mencapai tujuan suatu organisasi maupun perusahaan akan sangat penting untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Sumber daya manusia yang dimaksud mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam perusahaan maupun organisasi yaitu para karyawan dari jabatan yang paling bawah hingga yang paling atas atau dikenal dengan level management. Meskipun berbeda jabatan, seluruh karyawan dalam organisasi memiliki peran yang sama terhadap keberhasilan organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan.

Karyawan sebagai roda penggerak suatu perusahaan harus senantiasa diberdayakan dengan maksimal agar menjadi seseorang yang memiliki daya saing dan produktif. Dalam melakukan peningkatan produktivitas karyawan, penting untuk perusahaan memperhatikan karakteristik dari masing-masing individu, karena setiap individu dari suatu perusahaan mempunyai perbedaan-perbedaan dalam berbagai hal, seperti pendidikan, kemampuan, pengalaman, sikap, karakter, pola pemikiran dan lain-lain yang tentunya tidak selalu sama antara individu yang satu dengan individu lainnya. Suatu organisasi akan mengalami perubahan organisasional dan perencanaan sumberdaya manusia, hal ini mengharuskan organisasi harus bisa mengerti serta memahami keadaan iklim organisasi, pengembangan karir dan stres kerja dari karyawan yang bisa mempengaruhi organisasi atau perusahaan.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh:

1. Iklim organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan
2. Pengembangan karir secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Konflik secara parsial terhadap kinerja karyawan.
4. Stres Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.
5. Iklim organisasi, pengembangan karir, konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA**Manajemen Sumber Daya Manusia**

Perencanaan pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, individu dan masyarakat (Tulus, 1992 : 3).

Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, yang mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi menurut Tagiuri dan Litwin (dalam Wirawan, 2007), yang dapat dirasakan oleh anggota organisasi tersebut, dan sebagai sarana menjadi sarana untuk mencari penyebab perilaku negatif yang muncul pada karyawan. (Amundson dalam Martini dan Rostiana, 2003).

Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di organisasi agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum (Mangkunegara, 2004).

Konflik

Konflik tidak hanya harus diterima dan dikelola dengan baik, tetapi juga harus didorong, karena konflik merupakan kekuatan untuk mendatangkan perubahan dan kemajuan dalam lembaga. Wahyudi (2006:47) menegaskan bahwa, jika konflik dikelola secara sistematis dapat berdampak positif yaitu, memperkuat hubungan kerjasama, meningkatkan kepercayaan dan harga diri, mempertinggi kreativitas dan produktivitas.

Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. (Rivai dan Sagala, 2013:1008)

Kinerja Karyawan

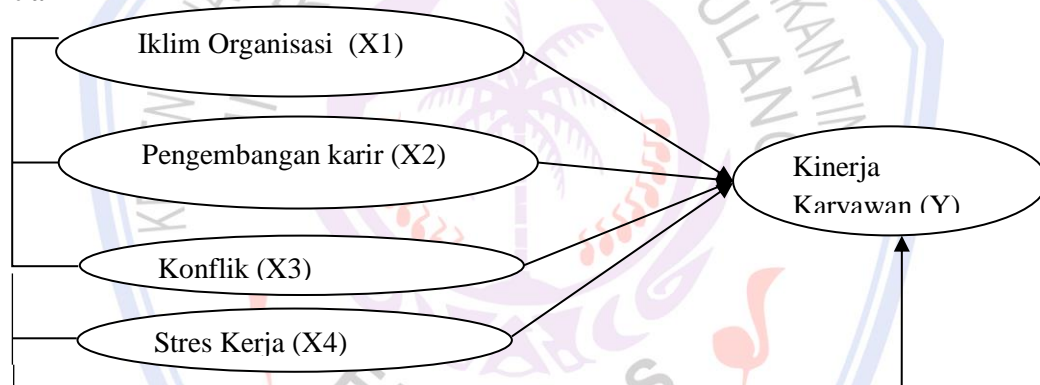
Kinerja menurut Mangkunegara (2005: 67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Penelitian Terdahulu

Woy (2013) melakukan penelitian tentang Iklim Organisasi dan Self Esteem Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Cabang Manado. Hasil penelitian menunjukkan iklim organisasi dan self esteem berpengaruh secara bersama terhadap kinerja karyawan, iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan self esteem berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Wijaya dan Wibawa (2017) melakukan penelitian tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Karyawan Di Kantor Inspektorat Kabupaten Badung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber : Kajian Teori

Hipotesis / Preposisi dan Model Penelitian

H1. Diduga secara simultan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di UNSRAT.

H2. Diduga secara simultan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UNSRAT.

H3. Diduga secara simultan konflik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di UNSRAT.

H4. Diduga secara simultan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di UNSRAT.

H.5 Diduga secara parsial iklim organisasi, pengembangan karir, konflik dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan diUNSRAT.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan asosiatif, yaitu pengumpulan metode data primer dengan menggunakan instrument yaitu observasi dengan mensurvey atau mengamati terlebih dahulu keadaan terkini dari organisasi yang dimaksud dalam penelitian dan menggunakan kusioner yang berkisar pada ruang lingkup penelitian. Lokasi penelitian di Universitas Sam Ratulangi Manado. Studi ini ditinjau dari pendekatan analisisnya diklasifikasikan kedalam metode kuantitatif.

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kependidikan disetiap fakultas yang ada di UNSRAT. Total populasi sebanyak 376 orang. Sampel adalah bagian yang diambil dari keseluruhan obyek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi (Notoatmodjo, 2010). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* dilakukan dengan cara mengambil subjek didasarkan atas adanya tujuan tertentu. Pada penelitian ini penulis membatasi pengambilan sampel dan memutuskan untuk mengambil kriteria sampel yaitu tenaga kependidikan disetiap fakultas yang sudah bekerja atau dengan masa kerja selama lebih dari 20 tahun dengan jumlah sampel sebesar 91 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Teknik Analisis

Untuk menguji hipotesis yang sudah dirumuskan peneliti menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Teknik Analisis linier berganda dalam Hasan (2008), adalah variabel terikatnya (Y) dihubungkan atau dijelaskan lebih dari satu variabel, mungkin dua, tiga, dan seterusnya variabel bebas (X1, X2, X3, ..., Xn) namun masih menunjukkan diagram hubungan yang linear.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Deskripsi Objek Penelitian

Berdasarkan Surat Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 277 tertanggal 14 September 1965, ditetapkan pengesahan universitas negeri di Manado ini, sekaligus dengan namanya dari Universitas Sulawesi Utara dan Tengah menjadi Universitas Sam Ratulangi, disingkat UNSRAT. Terdiri dari tujuh fakultas yakni: Fakultas Kedokteran, Fakultas Pertanian, Fakultas Peternakan, Fakultas Hukum dan Pengetahuan Masyarakat, Fakultas Ekonomi, Fakultas Sosial Politik, dan Fakultas Teknik.

Uji Instrumen Penelitian

Table 1. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen penelitian

Variabel	Item	r_{hitung}	Keterangan	Cronbach's Alpha	Status
Iklim Organisasi (X1)	X1.1.1	0.428	VALID	0.740	Realibel
	X1.1.2	0.428	VALID		
	X1.1.3	0.428	VALID		
	X1.1.4	0.428	VALID		
	X1.1.5	0.428	VALID		
	X1.1.6	0.577	VALID		
	X1.1.7	0.462	VALID		
	X1.1.8	0.716	VALID		
	X1.1.9	0.604	VALID		
	X1.1.10	0.632	VALID		
	X1.1.11	0.670	VALID		
	X1.1.12	0.581	VALID		
	X1.2.1	0.585	VALID		
	X1.2.2	0.552	VALID		
	X1.2.3	0.589	VALID		
	X1.2.4	0.591	VALID		
	X1.2.5	0.487	VALID		
	X1.3.1	0.521	VALID		
	X1.3.2	0.408	VALID		
	X1.3.3	0.521	VALID		
X1.3.4	0.521	VALID			
X1.3.5	0.521	VALID			

	X1.3.6	0.521	VALID		
	X1.3.7	0.700	VALID		
	X1.3.8	0.774	VALID		
	X2.1.1	0.490	VALID	0.758	Realibel
	X2.1.2	0.647	VALID		
	X2.1.3	0.689	VALID		
Pengembangan Karir (X2)	X2.1.4	0.673	VALID		
	X2.1.5	0.685	VALID		
	X2.2.1	0.620	VALID		
	X2.2.2	0.661	VALID		
	X2.2.3	0.713	VALID		
	X2.2.4	0.724	VALID		
	X2.3.1	0.725	VALID		
	X2.3.3	0.728	VALID		
	X2.3.4	0.698	VALID		
	X2.3.5	0.605	VALID		
	X3.1.1	0.812	VALID	0.777	Realibel
	X3.1.2	0.776	VALID		
Konflik (X3)	X3.1.3	0.712	VALID		
	X3.2.1	0.837	VALID		
	X3.2.2	0.827	VALID		
	X3.2.3	0.779	VALID		
	X3.3.1	0.660	VALID		
	X3.3.2	0.758	VALID		
	X3.3.3	0.699	VALID		
	X4.1.1	0.371	VALID	0.788	Realibel
	X4.1.2	0.890	VALID		
	X4.1.3	0.936	VALID		
Stres Kerja (X4)	X4.2.1	0.953	VALID		
	X4.2.2	0.947	VALID		
	X4.2.3	0.940	VALID		
	X4.3.1	0.924	VALID		
	X4.3.2	0.896	VALID		
	X4.3.3	0.630	VALID		
	Y1.1	0.701	VALID	0.798	Realibel
	Y1.2	0.899	VALID		
	Y1.3	0.905	VALID		
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.4	0.931	VALID		
	Y2.1	0.848	VALID		
	Y2.2	0.866	VALID		
	Y3.1	0.929	VALID		
	Y3.2	0.941	VALID		

Sumber: SPSS 22 (diolah)

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai total dari seluruh variabel diindikasikan realibel. Ini dapat dilihat dari *Alpha Cronbach's* dari masing-masing variabel baik variabel bebas serta variabel terikat memiliki nilai rata-rata yang realibel yakni diatas 0,60. Jadi dapat dikatakan seluruh variabel valid dan realibel sehingga dapat diterima dan digunakan untuk analisis uji statistic lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 2.Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test						
		IKLIM ORGANISASI	PENGEMBANGAN KARIR	STRES KONFLIK KERJA	KINERJA KARYAWAN	
N		91	91	91	91	91
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	102.3	51.31	37.63	40.95	35.63
	Std. Deviation	3.794	2.924	2.254	3.869	3.481

Most Extreme Differences	Absolute	.274	.317	.279	.262	.237
	Positive	.274	.276	.279	.165	.237
	Negative	-.186	-.317	-.249	-.262	-.180
Test Statistic		.274	.317	.279	.262	.237
Asymp. Sig. (2-tailed)		.060 ^c	.050 ^c	.000 ^c	.000 ^c	.070 ^c

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Sumber: SPSS 22 (diolah)

Tabel 2 menunjukkan variabel iklim organisasi (X1), pengembangan karir (X2) dan kinerja karyawan (Y) lebih dari 0.05 maka dapat dikatakan berdistribusi normal, sedangkan untuk variabel konflik (X3) dan stress kerja (X4) kurang dari 0.05.

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

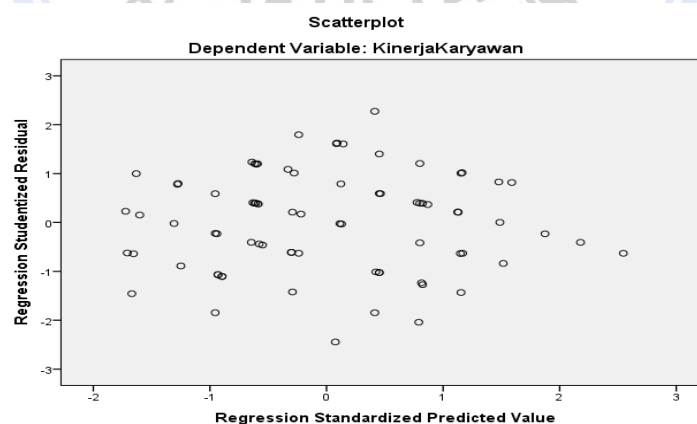
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
IKLIM ORGANISASI	.91	1.09
PENGEMBANGAN KARIR	.97	1.02
KONFLIK	.85	1.17
STRES KERJA	.83	1.19

Dependent variable ; Total Y

Sumber: SPSS 22 (diolah)

Metode pengambilan keputusan yaitu apabila semakin kecil nilai Tolerance dan semakin besar nilai VIF maka semakin mendekati terjadinya masalah multikolinieritas. Dalam kebanyakan penelitian menyebutkan bahwa jika Tolerance lebih dari 0.1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai Tolerance dari keempat variabel independen lebih dari 0.1 dan VIF kurang dari 10, maka dapat dikatakan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Sumber: SPSS 22(diolah)

Gambar 2 menunjukkan grafik Scatterplot mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja (Y).

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	49.273	9.417			5.232	.000
IKLIM ORGANIASASI PENGEMBANGA N KARIR	.695	.067	.757		10.366	.000
KONFLIK	.098	.084	.082		1.160	.249
STRES KERJA	-.152	.104	-.111		-1.464	.147
	-.320	.069	-.355		-4.651	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data olahan (2018)

Berdasarkan output regresi pada tabel 4. diatas maka dapat dipaparkan dengan persamaan regresi penelitian sebagai berikut :

$$Y = 49.273 + 0.695(X1) + 0.098 (X2) - 0.152 (X3) - 0.320(X4)$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut di atas, maka akan disajikan penjelasan dari persamaan regresi yaitu, hasil konstanta (a) sebesar 49.273, dapat diartikan bahwa tanpa adanya pengaruh dari variabel bebas iklim organisasi (X1), pengembangan karir (X2), konflik (X3), dan stres kerja (X4) terhadap kinerja karyawan (Y) berada pada nilai skala 49.273. Untuk koefisien b1 sebesar 0.695, dapat dilihat bahwa koefisien variabel iklim organisasi bernilai positif artinya pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan adalah bersifat positif dan cukup kuat. Jika skor iklim organisasi meningkat, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Demikian pula dengan variabel b2 sebesar 0.098 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan satu skala pada pengembangan karir (X2) akan menghasilkan peningkatan sebesar 0.098 pada karyawan terhadap kinerjanya. Untuk variabel b3 sebesar -0.152 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan satu skala pada konflik (X3) akan menghasilkan penurunan sebesar -0.152 pada karyawan terhadap kinerjanya. Dan Untuk variabel b4 sebesar -0.320 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan satu skala pada stress kerja (X4) akan menghasilkan penurunan sebesar -0.320 pada karyawan terhadap kinerjanya.

Tabel 5. Hasil Uji Parsial T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	49.273	9.417			5.232	.000
iklim organisasi (x1)	.695	.067	.757		10.366	.000
pengembangan karir (x2)	.098	.084	.082		1.160	.249
konflik (x3)	-.15 2	.104	-.111		-1.464	.147
stres kerja (x4)	-.320	.069	-.355		-4.651	.000

Sumber: Data olahan (2018)

Tabel 6. Hasil Uji Simultan F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	633.519	4	158.380	29.771	.000 ^b
	Residual	457.514	86	5.320		
	Total	1091.033	90			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan (y)

b. Predictors: (Constant), iklim organisasi (x1), pengembangan karir (x2), konflik (x3) stres kerja (x4)

Sumber: Data olahan (2018)

Berdasarkan tabel 5. Hasil uji parsial t Pengaruh dari masing-masing variabel iklim organisasi (X1), pengembangan karir (X2), dan konflik (X3), stress kerja (X4), terhadap kinerja karyawan (Y) pada Universitas Sam Ratulangi Manado, dapat dilihat dari arah tanda dan tingkat probabilitas. Jika tingkat signifikansinya <

0.10 maka dapat dikatakan bahwa variabel tersebut berpengaruh dan signifikan. Hal ini dibuktikan dengan hasil tingkat signifikansi untuk pengembangan karir (X2) sebesar 0.249 dan konflik (X3) sebesar 0.147 yang berpengaruh tapi tidak signifikan, sedangkan untuk iklim organisasi(X1) sebesar 0.000, dan stress kerja (X4) 0.000 berpengaruh dan signifikan. Kemudian berdasarkan hasil dari analisis uji simultan (F) pada tabel 6. di atas menunjukkan bahwa variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi (sig) sebesar 0.000, karena nilai signifikansi (sig) dibawah dari 0.05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa iklim organisasi, pengembangan karir, konflik, dan stres kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan Universitas Sam Ratulangi (UNSRAT)

Pembahasan

Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian parsial (t) antara variabel iklim organisasi terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai probabilitas > alpha atau nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 atau lebih kecil dari 0.10 dengan thitung sebesar 10.366. Hal ini berarti bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Sam Ratulangi Manado. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijaya dan Wibawa (2017) yang menyatakan bahwa bahwa gaya kepemimpinan dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner yang dilakukan pegawai UNSRAT, dapat diketahui bahwa responden memiliki pengalaman pengembangan karir yang baik selama bekerja. Hal ini dapat dinilai dari dimensi dukungan perusahaan dalam bentuk moral, dukungan perusahaan dalam bentuk materil, dan penempatan terhadap setiap karyawan memiliki tanggapan yang baik dari tiap responden. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arsan (2016) tentang Pengaruh Iklim Organisasi, Pendidikan dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali.

Pengaruh konflik terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa konflik stabil akan dapat meningkatkan kinerja pegawai, hal ini disebabkan karena konflik yang relatif stabil akan memberikan kenyamanan bagi pegawai dalam bekerja, yang pada akhirnya kinerja pegawai akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Purwanti dan Nurhayanti (2016) yang menyatakan bahwa pengaruh iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja karyawan, kenyataan tersebut menunjukkan apabila karyawan dapat memenuhi tuntutan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga tidak terjadi kebosanan, ketidakpuasan kerja, kecemasan, mudah marah, mengalami perubahan produktivitas dan menghindari terjadinya absensi kerja maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Li, Liu dan Ju (2017) yang menunjukkan bahwa tekanan kerja fakultas universitas berpengaruh positif yang langsung pada kepuasan kerja, tetapi juga memiliki efek tidak langsung atau negatif terhadap kepuasan kerja. Keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapatlah disimpulkan:

1. Iklim organisasi secara parsial memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UNSRAT
2. Pengembangan karir secara parsial memberikan pengaruh yang positif dan namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan UNSRAT
3. Konflik secara parsial memberikan pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan UNSRAT.

4. Stress kerja secara parsial memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UNSRAT.
5. Iklim organisasi (X1), pengembangan karir (X2), konflik (X3), dan stress kerja (X4) menampakkan hasil yang simultan memberi pengaruh signifikan dalam membangun kinerja karyawan UNSRAT.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, penelitian ini mengajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Oleh karena iklim organisasi berdampak langsung dan mempengaruhi kinerja karyawan, maka disarankan pihak pimpinan UNSRAT terus menerus memperhatikan lingkungan dalam iklim organisasi yang ada di kantor agar dapat meningkatkan semangat dan kinerja dari setiap pegawai yang ada di UNSRAT.
2. Oleh karena pengembangan karir berdampak langsung terhadap kinerja karyawan, maka disarankan pihak pimpinan UNSRAT terus menerus memperhatikan pengembangan karir setiap pegawai UNSRAT. Hal ini dapat menambah motivasi, kreatifitas, dan kemampuan dari setiap pegawai agar dapat membantu memaksimalkan kinerja dari setiap pegawai UNSRAT.
3. Oleh karena konflik berdampak langsung dan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan, maka diharapkan agar pihak manajemen harus benar-benar memperhatikan perilaku dari setiap pegawai agar konflik yang negative dapat ditekan.
4. Oleh karena stress kerja berdampak langsung terhadap kinerja karyawan dan berdampak negatif, maka diharapkan agar pihak pimpinan memperhatikan tekanan kerja dari setiap pegawai yang mengakibatkan stres, serta memberikan motivasi dan kenyamanan bagi setiap pegawai agar kinerja dari pegawai semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arsan 2016. Pengaruh Iklim Organisasi, Pendidikan dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali. *e Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 8, Agustus 2016*. Hal:148-155 jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Katalogis. Diakses pada 3 Maret 2018
- Boles, J.S., Howard, W.G dan Donofrio, H.H. (2015). An Investigation Into The Inter-Relationship of Work-Family Conflict, Family-Work Conflict and Job Satisfaction. *Journal of Managerial Issues, Vol.13 No.3* <http://id.portalgaruda.org/> Diakses pada 3 Maret 2018
- Burlian, Muhammad 2008. *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Balai Karantina Ikan Polonia Medan*. Universitas Sumatera Utara
- Hasan, Ali. 2008. *Marketing dan Kasus-Kasus Pilihan. Buku I, Cetakan Kedua*. Yogyakarta: Penerbit CAPS,
- Jin., Zhenzhen., Chris., Tian, 2014. *A Network Management System for Handling Scientific Data Flows*. New York:11Oktober2014.
- http://www.scirp.org/journal/IndexByTitle.aspx?utm_campaign=826331897_43332968835&utm_source=li_xiaofang&utm_medium=adwords&utm_term=science%20journals&utm_content=kwd-296921497578_c__1t1__9056690_b&gclid=EAIaIQobChMI1LGVsul3AIVg5CPCh3dmwh1EAAYA
- SAA EgJiZ_D_BwE Diakses pada 3 Maret 2018
- Li, Pingping, Yanbin Liu, Ping Yuan, Fanghui Ju 2017. The Study on the Relationship between University Faculties' Job Stress and Organizational Commitment in China. *Procedia Computer Science 122 (2017) 642-648*. www.sciencedirect.com. Diakses pada 3 Maret 2018
- Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____ 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Notoatmodjo, S. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Purwanti dan Nurhayati (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Tipe Kepribadian Terhadap Stress Kerja dan Perilaku Kewarganegaran. (Studi pada Karyawan Klinik Laboratorium Prodia Cabang Menteng, Jakarta). *Jurnal Manajemen/Volume XX, No. 02, Juni 2016*. Hal:293-309 <http://id.portalgaruda.org/> Diakses pada 3 Maret 2018
- Rivai, V. dan Sagala 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi kedua. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Toppazzini dan Wiener. 2017. Making workplaces safer:The influence of organisational climate and individual differences on safety behavior. *Science Direct Article No~e0033416June2017*. <https://www.sciencedirect.com/> Diakses pada 3 Maret 2018
- Tulus, Moh. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama

- Wahyudi. 2006. *Manajemen Konflik Dalam Organisasi*.(Edisi kedua). Bandung : Alfabeta.
- Wijaya dan Wibawa. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Karyawan Di Kantor Inspektorat Kabupaten Badung. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 1, 2017. Hal:463-491 <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen>.
- Wirawan. 2002. *Profesi dan Standar Evaluasi*. Jakarta: Yayasan & UNHAMKA PRESS
- Woy. 2013. Iklim Organisasi dan Self Esteem Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Cabang Manado. *Jurnal EMBA Vol.1 No.3 Juni 2013*, Hal: 836-843. <http://id.portalgaruda.org/> Diakses pada 3 Maret 2018

