

**HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN STRESS KERJA
KARYAWAN PADA PT. CAHAYA CASTINDO HASANAH
CEMERLANG (TRICHAN FOUNDRY)**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Dalam Memperoleh
Gelar Sarjana Psikologi Universitas Medan Area*



DINI AMALIA UTAMI

14.860.0126

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2019

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 12/16/19

Access From (repository.uma.ac.id)

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Hubungan Iklim Organisasi dengan Stress Kerja
Karyawan pada PT. Cahaya Castindo Hasanah
Cemerlang (Trichan Foundry)

Nama Mahasiswa : Dini Amalia Utami

NPM : 14.860.0126

Bagian : Psikologi Industri dan Organisasi

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Dra. Mustika Tarigan, M.Psi

Pembimbing II

Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, MSi

Kepala Bagian



Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi

Dekan



Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd

Tanggal Sidang Meja Hijau

LEMBAR PENGESAHAN

Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi Universitas
Medan Area dan Diterima Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Memeroleh Gelar Sarjana (S1) Psikologi

Pada Tanggal _____

Mengesahkan Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

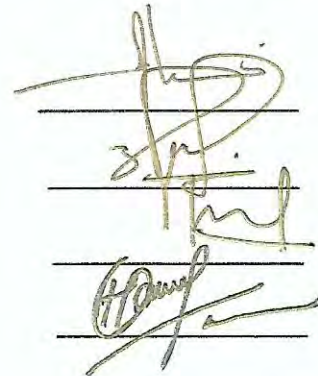
Dekan

Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd

Dewan Penguji

1. Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi
2. Hasanuddin, M.Ag, PhD
3. Dra. Mustika Tarigan, M.Psi
4. Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, MSi

Tanda Tangan



HALAMAN PENYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian - bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, Februari 2019

Materai



Tanda Tangan

Dini Amalia Utami

148600126

MOTTO

**Orang yang mempermudah orang lain
dirinya akan dipermudah oleh tuhan nya.**

**Orang yang mempersulit orang lain ,
dirinya akan dipersulit oleh tuhan nya**

**“ Tiada doa yang lebih indah selain doa
agar skripsi ini cepat selesai.”**

**“ Kuolah kata, kubaca makna, kuikat
dalam alinea, kubingkai dalam bab
sejumlah lima, jadilah mahakarya, gelar
sarjana kuterima, orang tua, pun
bahagia.”**

**“Jika tak bisa membahagiakan orang
tua, setidaknya jangan buat mereka
kecewa.”**

PERSEMBAHAN

Tuhan adalah pemilik skenario hidup terbaik bagi setiap manusia. Dan aku percaya bahwa apa saja yang telah kulalui adalah skenario terbaik yang diberikan Tuhan padaku. Termasuk orang-orang yang menjadi alasan dibalik pembuatan karya tulis ini.

Harta paling berharga yang kumiliki. Lukisan paling indah yang pernah kulihat. Senandung paling merdu yang pernah kudengar. Istana paling mewah untukku kembali. Modal luar biasa yang Tuhan berikan. Itulah keluargaku, papa, mama, adek. Salah satu alasan yang paling mendasar untukku tetap bisa memiliki sesuatu yang disebut harapan.

Dalam perjalanan hidup, kujumpai beberapa manusia lain yang juga tak kalah berharga dengan keluarga. Tidak sedarah, tidak sekandung, tidak satu daerah, tidak sesuku, banyak tidaknya. Tapi kembali, Tuhan memberikan tokoh penting lain yang menghiasi, menemani, perjalanan hidupku. Manusia sepertiku menyebutnya sahabat.

Serta juga, beberapa tokoh penting lain yang Tuhan selipkan dalam skenario hidupku, yang tak perlu kusebutkan dalam tulisan ini. Tapi selalu kusebutkan dalam do'a.

Inilah kupersembahkan, sebuah karya yang dalam setiap hurufnya terdapat dukungankalian, sebuah karya yang pada setiap angkanya terdapat do'a kalian menyertainya, sebuah karya yang pada akhirnya kupersembahkan untuk kalian, keluargaku, sahabatku, dan orang terkasihku.

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan Syukur saya ucapkan atas kehadiran Allah Yang Maha Kuasa yang senantiasa melimpahkan Rahmat-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini. Tak hentinya saya mengucapkan rasa syukur kepada Allah Ta'ala yang memberikan segala kemudahan dan kelancaran hingga tiap bait doa yang saya sebutkan di kabulkan oleh Allah dalam menyelesaikan skripsi ini. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui "Hubungan Iklim Organisasi dengan stress kerja karyawan PT. Cahaya Castindo Hasanah Cemerlang (Trichan Foundry)".

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Yayasan H. Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Kepada bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd, selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Kepada Ibu Farida Hanum Siregar, M.Psi selaku Kepala Jurusan Psikologi Industri dan Organisasi, Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
5. Kepada ibu Dra. Mustika Tarigan, M. Psi selaku dosen pembimbing I yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.

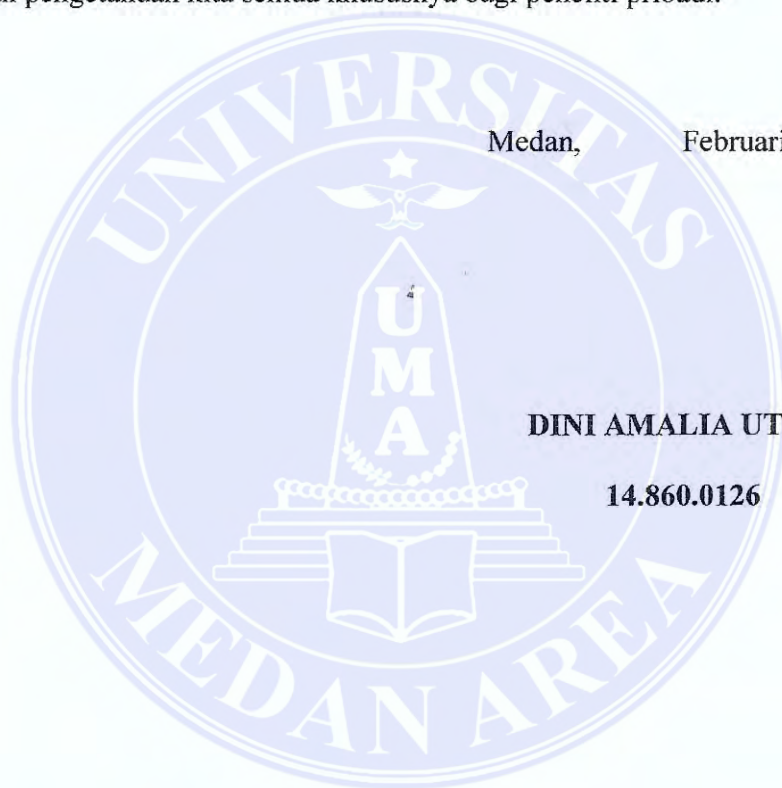
6. Kepada bapak Hairul Anwar Dalimnthe, S. Psi, M. Psi selaku dosen pembimbing II yang selalu memberikan bimbingan serta arahan dengan baik dan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Kepada seluruh dosen dan staff tata usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu kepada peneliti dan mempermudah urusan peneliti dalam menyelesaikan penelitian.
8. Yang teristimewa dan yang tercinta kepada kedua orang tua saya yang tiada hentinya memberikan doa dan kasih sayangnya serta semangat dan selalu menjadi inspirasi peneliti untuk menjadi kebanggaan keluarga.
9. Yang tersayang adikku yang selalu memberikan doa, motivasi, semangat serta dukungan.
10. Kepada keluarga kecil *Psychopath* yang, ahh. Jika tanpa mereka, peneliti takkan tau arti teman dan sahabat. Adi Bulu, King Awal, Aan Gemes, Fardut (Fahri Gendut), Ratna Kocik, Surya Pesong, Mahyuf Benih, Bedil, Cika Ooredoo, Dila Peak, Bintang Sulung, Muna, Nisa, Aini calon Fahri.
11. Kepada semua teman-teman kelas Malam stambuk 14 yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu, yang selama ini belajar bersama dan berjuang bersama di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
12. Buat teman-teman se-Almamater stambuk 14 yang juga tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.
13. Dan terakhir peneliti mengucapkan terima kasih kepada ojek online yang sudah mengantar peneliti dari setia budi ke kampus satu setiap kali peneliti bimbingan.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini terdapat banyak kekurangan dan kesalahan baik dalam kata, isi maupun tata tulisannya. Untuk itu peneliti mengharapkan saran dan sumbangan pikiran untuk kelengkapan karya tulis selanjutnya. Akhir kata semoga Allah SWT selalu melimpahkan berkah dan hidayah-Nya serta membalas segala amal baik semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah wawasan dan pengetahuan kita semua khususnya bagi peneliti pribadi.

Medan, Februari 2019

DINI AMALIA UTAMI

14.860.0126



HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN STRESS KERJA KARYAWAN PADA PT. CAHAYA CASTINDO HASANAH CEMERLANG (TRICHAN FOUNDRY)

DINI AMALIA UTAMI

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan Iklim Organisasi dengan Stress pada karyawan di PT. Cahaya Castindo Hasanah Cemerlang. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi perusahaan, yang berjumlah 47 orang karyawan. Teknik Pengambilan sampel menggunakan *Total Sampling*. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan dua skala, yaitu skala iklim organisasi dan skala stress kerja. Analisis data menggunakan teknik korelasi *Product moment* (r_{xy}) yaitu sebesar 0,336 dengan $P = 0,001$, artinya terdapat hubungan negative dan signifikan antara iklim organisasi dengan stress kerja karyawan menunjukkan bahwa semakin karyawan mempersepsikan bahwa iklim organisasi kondusif, stress kerja yang diamati rendah. Sebaliknya semakin karyawan mempersepsikan iklim organisasi tidak kondusif, maka stress kerja yang diamati semakin tinggi. Iklim organisasi dalam penelitian ini tergolong tidak kondusif karena (mean empirik = 88,97 < mean hipotetik = 100 dan SD = 9,781). Dan stress kerja tergolong sedang, karena (mean empirik = 100,16 > mean hipotetik = 92 dan SD = 10,201). Adapun koefisien determinan dari korelasi tersebut sebesar $r^2 = 0,116$. Iklim organisasi memberikan sumbangan terhadap stress kerja sebesar 11,6%. Hasil penelitian ini, sesuai antara hipotesis dengan hasil penelitian di lapangan. Dinyatakan hipotesis diterima.

Kata Kunci : Iklim Organisasi, Stress Kerja.

ORGANIZATIONAL CLIMATE RELATIONSHIP WITH THE EMPLOYEE'S STRESS IN PT. CAHAYA CASTINDO HASANAH CEMERLANG (TRICHAN FOUNDRY)

DINI AMALIA UTAMI

ABSTRACT

This study aims to see the relationship between Organizational Climate and Stress in employees at PT. Cahaya Castindo Hasanah Cemerlang. The subjects in this study were employees of the company's production department, totaling 47 employees. The sampling technique uses Total Sampling. Data retrieval is done by using two scales, namely the scale of organizational climate and work stress scale. Data analysis using Product Moment (r_{xy}) correlation technique that is equal to 0.336 with $P = 0.001$, meaning that there is a negative and significant relationship between organizational climate and employee work stress indicates that the more employees perceive a conducive organizational climate, observed work stress is low. Conversely, the more employees perceive the organizational climate not conducive, the higher the work stress observed. The organizational climate in this study is classified as not conducive because (empirical mean = 88.97 < hypothetical mean = 100 and SD = 9,781). And work stress is classified as moderate, because (empirical mean = 100.16 > hypothetical mean = 92 and SD = 10,201). The determinant coefficient of the correlation is $r^2 = 0.116$. The organizational climate contributes to work stress by 11.6%. The results of this study, according to the hypothesis with the results of research in the field. It is stated that the hypothesis is accepted

Keywords: Organizational Climate and Work Stress

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dini Amalia Utami
NPM : 148600126
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

Hubungan Iklim Organisasi Dengan Stress Kerja Karyawan Pada PT. Cahaya Castindo Hasanah Cemerlang (Trichan Foundry)

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di :

Medan

Pada Tanggal :

2019

Yang Menyatakan



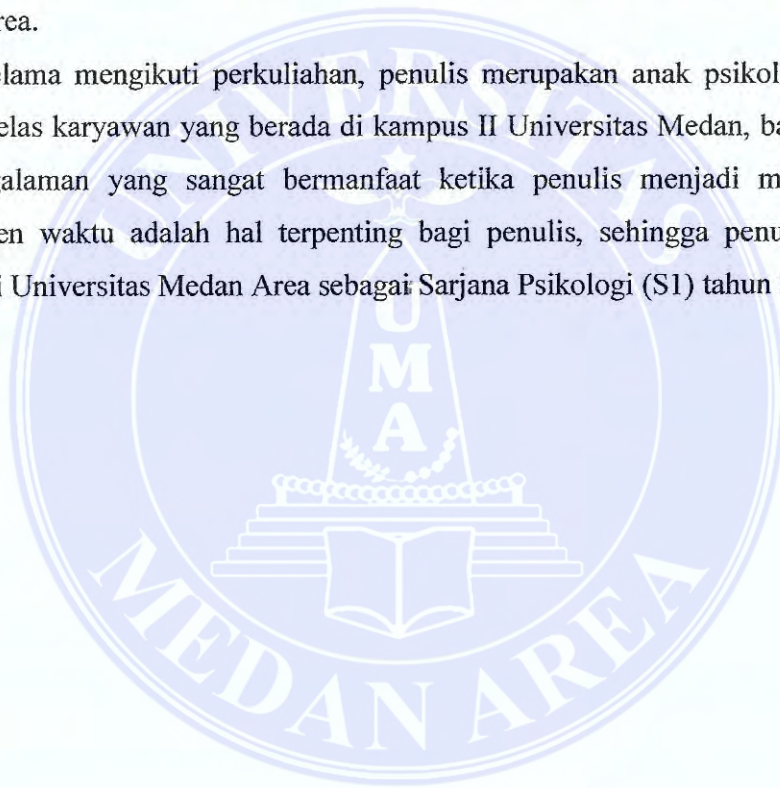
Dini Amalia Utami

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Medan pada tanggal 26 Desember 1996, penulis merupakan anak kedua dari 3 bersaudara, mempunyai ayah yang luar biasa tangguh yang bernama Amirullah dan Ibu yang sangat cantik yang bernama Linda Rahmadhani.

Tahun 2014 penulis lulus dari SMEA Panca Budi Medan dan pada tahun 2014 juga penulis terdaftar sebagai mahasiswi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Selama mengikuti perkuliahan, penulis merupakan anak psikologi kelas malam/ kelas karyawan yang berada di kampus II Universitas Medan, banyak hal dan pengalaman yang sangat bermanfaat ketika penulis menjadi mahasiswi, Manajemen waktu adalah hal terpenting bagi penulis, sehingga penulis dapat tamat dari Universitas Medan Area sebagai Sarjana Psikologi (S1) tahun 2019.



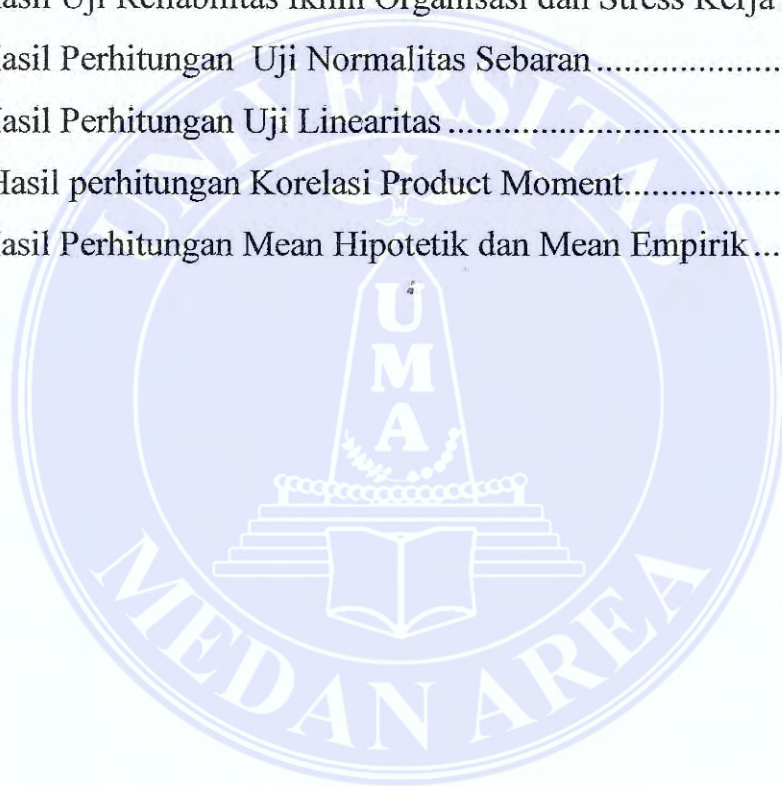
DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN KARYA.....	iv
MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK.....	x
ABSTRACT.....	xi
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....	xii
RIWAYAT HIDUP.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Batasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian.....	9
F. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II: TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Karyawan.....	11
B. Stress Kerja Karyawan.....	11
1. Pengertian Stress Kerja.....	12
2. Faktor – faktor yang mempengaruhi Stress Kerja.....	14
3. Menangani Stress Kerja.....	19
4. Sumber – sumber Stress Kerja.....	20
5. Aspek – aspek Stress Kerja.....	22
6. Pendekatan dan Pengelolaan Stress Kerja.....	23
C. Iklim Organisasi.....	25
1. Pengertian Iklim Organisasi.....	25
2. Faktor – faktor yang mempengaruhi Iklim Organisasi.....	27

4. Dimensi – dimensi Iklim Organisasi.....	35
D. Hubungan Iklim Organisasi dengan Stress Kerja.....	37
E. Kerangka Konseptual.....	42
F. Hipotesis	42
BAB III. METODE PENELITIAN.....	43
A. Tipe Penelitian.....	43
B. Identifikasi Varibel Penelitian.....	43
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	44
D. Subjek Penelitian	45
E. Teknik Pengumpulan Data	46
F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	48
G. Metode Analisis Data.....	51
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	53
A. Orientasi Kancan Penelitian	53
B. Persiapan Penelitian.....	55
C. Analisis Data	67
D. Hasil Perhitungan Analisis Data.....	70
E. Pembahasan.....	74
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	80
A. Simpulan	80
B. Saran	81
DAFTAR PUSTAKA	xviii
LAMPIRAN – LAMPIRAN.....	
SURAT KETERANGAN PENELITIAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Distribusi Item Iklim Organisasi Sebelum Uji Coba.....	57
Tabel 2. Distibusi Item Stress Kerja Sebelum Uji Coba.....	60
Tabel 3. Distibusi Skala Iklim Organisasi Setelah Uji Coba	63
Tabel 4. Distribusi Item Stress Kerja Setelah Uji Coba.....	65
Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Iklim Organisasi dan Stress Kerja ..	67
Tabel 6. Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	68
Tabel 7. Hasil Perhitungan Uji Linearitas	69
Tabel 8. Hasil perhitungan Korelasi Product Moment.....	70
Tabel 9. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	73



DAFTAR GAMBAR

Kurva Iklim Organisasi.....	73
Kurva Stress Kerja.....	74



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan yang berada dalam suatu organisasi di tuntutan untuk dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Sehingga karyawan memiliki tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan bidangnya masing-masing. Dalam bekerja sering ditemukan adanya kegagalan, keberhasilan, rasa takut, rasa penuh pengharapan, kebosanan, tantangan, beban kerja yang berlebihan dan konflik yang dapat menimbulkan stres dalam diri karyawan. Hampir semua orang pernah merasa kacau akibat kehilangan kendali di tempat kerja, dan pernah juga merasa tidak enak akibat situasi yang sulit dan tidak menyenangkan sehingga karyawan mengalami stress dalam lingkungan tempat ia bekerja.

Stress dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi bukanlah hal yang baru. Dari perspektif orang biasa, stress dapat digambarkan sebagai perasaan tegang, gelisah, atau khawatir. Semua perasaan ini ada gejala manifestasi dalam pengalaman stress, suatu respon terprogram yang kompleks untuk mempresepsikan ancaman yang dapat menimbulkan hasil yang positif maupun negatif.

Pada umumnya stress kerja mempunyai dampak positif dan dampak negatif. Dampak positif stress kerja berpengaruh besar pada kinerja karyawan yaitu, para karyawan membutuhkan stress dalam melakukan suatu pekerjaan agar karyawan tersebut dapat meningkatkan semangat dalam bekerja dan bekerja secara optimal sesuai dengan kemampuan yang dimiliki setiap karyawan.

Sedangkan dampak negatif yang di timbulkan dari stress kerja dapat mengganggu kenyamanan, gangguan konsentrasi, beban kerja yang berlebihan, komunikasi yang buruk. Hal ini dapat mengakibatkan Turn over yang tinggi yang dapat merugikan karyawan dan perusahaan itu sendiri. (Christianto 2013).

Menurut Spears (dalam Isnin 2014) stress kerja adalah reaksi seseorang terhadap tekanan yang berlebihan atau tuntutan ditempat kerja yang merugikan. Seperti tekanan emosional dalam menghadapi tuntutan yang sangat besar sehingga stress kerja bisa mendatangkan masalah pada kesehatan produktivitas, keselamatan kerja.

Luthans (2009) mengatakan bahwa faktor - faktor yang menyebabkan stress kerja adalah masalah beban kerja yang berlebihan, masalah yang berkaitan dengan pekerjaan ambiguitas peran, konflik peran, ketidakamanan dalam bekerja, komunikasi yang buruk dan masalah – masalah lain seperti kebisingan, pencahayaan, tempratur suhu ruangan.

Sama halnya dengan karyawan yang ada pada PT. Cahaya Castindo Hasanah Cemerlang bagian produksi peleburan dan pengecoran logam cair. Sebagai karyawan yang baik dibutuhkan tanggung jawab karyawan, ketelitian, kehati – hatian, komunikasi yang baik dan kenyamanan dalam bekerja. namun, faktanya karyawan pada PT. Cahaya Castindo Hasanah Cemerlang pada bagian Produksi Peleburan dan Pengecoran Logam Cair memiliki tanggung jawab dan beban kerja yang berlebihan dilihat dari jam kerja yang semakin bertambah sehingga menimbulkan stress kerja yang dialaminya.

Sementara itu stress kerja yang terdapat pada karyawan PT. Cahaya Castindo Hasanah Cemerlang dapat dilihat dari beberapa ciri – ciri stress kerja seperti sering mengeluh, sulit konsentrasi, mudah marah dan tersinggung, ketidaknyamanan ditempat kerja. Dalam bekerja dibutuhkan tanggung jawab sesuai dengan tugas nya masing – masing akan tetapi banyak karyawan yang mengeluh dikarenakan mereka juga harus menyelesaikan pekerjaan yang bukan dari tanggung jawabnya. Seperti halnya kurangnya kejelasan mengenai tugas dari pekerjaan dan perintah – perintah yang tidak lengkap dari atasan, membuat karyawan tidak tahu apa yang seharusnya dia kerjakan. Sehingga membuat karyawan yang lain ikut serta dengan pekerjaan yang bukan tugasnya.

Karyawan produksi peleburan logam cair tahap awal yang dilakukan adalah membuat mal kayu yang akan dijadikan cetakan. Pembuatan mal kayu yang akan dibentuk menjadi cetakan ini dibutuhkan ketelitian dan kehati-hatian agar tidak salah bentuk untuk menghindari barang yang reject nantinya. Namun, dengan adanya proyek besar dan desakan waktu untuk menyelesaikan peleburan tersebut karyawan juga dituntut cepat, tanggap, gesit sehingga beban kerja dan jam kerja karyawan pun bertambah. Alhasil karyawan pun tidak teliti dan tidak hati-hati. Karyawan pun merasa tanggung jawab dan beban kerja nya berlebihan yang dapat menimbulkan kebosanan dan sulitnya berkonsentrasi yang mengakibatkan gangguan perhatian seperti kecelakaan kerja contohnya, terkena paku, mata yang terkena pecikan dari las, tangan yang terkena mesin pemotong dsb.

Kenyamanan dan komunikasi yang baik merupakan hal yang terpenting dalam proses produksi yang membuat jelas perintah dari atasan mengenai tugas

yang akan dikerjakan sehingga karyawan menjadi tahu apa yang seharusnya di kerjakan. Ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja dengan kondisi pabrik seperti atap yang berlubang, pencahayaan yang kurang dan tempat bekerja yang panas membuat karyawan merasa gerah, tempat produksi kurang bersih dan juga kebisingan membuat karyawan mudah marah dan tersinggung dengan kondisi pabrik tersebut yang mengakibatkan komunikasi yang buruk antara atasan dan karyawan yang lain.

Dengan demikian ciri-ciri stress kerja Karyawan di PT. Cahaya Castindo Hasanah cemerlang (Trichan Foundry) banyak mengalami dampak dari tekanan fisik, fisiologis dan perilaku sehingga mereka memiliki stress kerja yang tinggi. akibat dari tuntutan pekerjaan karyawan yang terlalu banyak dan berlebihan, membuat karyawan tidak loyal terhadap perusahaan yang mengakibatkan tingginya turn over di perusahaan ini.

Salah satu faktor yang mempengaruhi stress kerja adalah iklim organisasi. Menurut (Lazarus dkk dalam Hertawaty 2012) yang mengatakan bahwa faktor – faktor dipekerjaan yang dapat menimbulkan stress dapat dikelompokkan ke dalam empat kategori besar, yaitu didalam pekerjaan (*intrinsic to job*), peran dalam organisasi, pengembangan karier, struktur dan iklim organisasi. iklim organisasi dimaksud adalah bagaimana persepsi karyawan yang berkerja dalam suatu organisasi dalam menggambarkan suasana iklim ditempat mereka bekerja.

Menurut Glison dan James (dalam Wijono, 2002), iklim organisasi adalah persepsi individual karyawan yang di sebabkan oleh pengaruh psikologis dari lingkungan kerja terhadap kesejahteraan pribadinya. Adapun iklim Organisasi yang peneliti teliti di perusahaan ini adalah iklim fisik dan non fisik.

Menurut pengakuan dari salah seorang anggota karyawan di PT. Cahaya Castindo Hasanah Cemerlang menggambarkan bahwa iklim fisik yang ada di pabrik tempat mereka bekerja sangat tidak baik. Struktur kerja yang mereka jalankan tidak sesuai dengan prosedur kerja semestinya. Selain itu keadaan pabrik mereka juga buruk dengan atap yang berlubang, kurang adanya pencahayaan, kurang bersih, sangat bising sehingga mengganggu pendengaran yang diakibatkan kebisingan dari luar karena dekat dengan jalan besar dan kebisingan dari dalam suara mesin. hal-hal tersebut menurut karyawan tidak sebaik yang mereka harapkan. Sedangkan Iklim non fisik secara garis besar, hubungan yang terjalin antar karyawan berjalan sangat harmonis dan tidak mengalami kendala apapun. Akan tetapi dukungan dan motivasi dari atasan tidak lah optimal. Seperti atasan yang pilih kasih, akrab dan mau membantu dengan karyawan yang dekat dengan atasan saja.

PT. Cahaya Castindo Hasanah Cemerlang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang peleburan logam cair adapun tahap proses produksi peleburan logam cair PT. Cahaya Castindo Hasanah Cemerlang yaitu : pembuatan cetakan / mal (Pattern Making), mengisi cetakan dengan pasir silica dan bentonite (Mounding and Core Making), penguangan logam cair (Melting and Casting), proses pembersihan (Fettling and Treatment), dan finishing.

Ada beberapa bagian proses produksi yang karyawannya peneliti wawancarai, setiap karyawan mempunyai tanggapan yang berbeda – beda mengenai iklim organisasi yang ada di perusahaan PT. Cahaya Castindo Hasanah Cemerlang. Ada yang mengatakan memiliki hubungan baik antara atasan dan bawahan, adanya kerjasama yang baik antar karyawan, atasan juga mau memberikan solusi serta motivasi pada karyawannya agar kerja lebih semangat. Ada juga yang mengatakan kalau pimpinan kurang memberikan motivasi serta solusi karyawannya dan hubungan sesama rekan dan karyawannya.

Fenomena yang terdapat pada PT. Cahaya Castindo Hasanah Cemerlang tempat dimana akan dilaksanakannya penelitian ini ialah, Stress kerja yang tinggi. Fenomena yang diteliti peneliti ini diperoleh dari hasil observasi dan wawancara. Berikut kutipan hasil observasi dan wawancara yang saya lakukan kepada karyawan Pabrik.

“Menurut hasil observasi peneliti melihat karyawan yang teggang setelah menerima desakan waktu dari atasannya, karyawan pun mudah lelah secara fisik dan berkeringat, beberapa dari mereka peneliti wawancarai sulit berkonsentrasi dan terganggu fokusnya. Ada juga yang menunda pekerjaannya sementara karena merasa sedikit pusing dan terluka dikarenakan kecelakaan kerja.”(Observasi tanggal 16 Agustus).

Kutipan hasil wawancara yang saya lakukan kepada karyawan pabrik inisial H. :

Menurut aku sih, stress kerja yang aku alami disini banyak kali kerjaan yang harus di selesaikan tepat waktu lah, kadang cetakan uda siap pun malah kena hujan karena atapnya pun bolong – bolong. Terakhirnya kami keringkan itu cetakan. Kan nambah kerjaan lagi, belum lagi karyawan yang lambat kerjanya, dan yang kena kecelakaan kerja aku juga yang bantuin dia nyiapin pekerjaannya. Yang bukan tugas ku jadi aku yang ngerjain. kadang pun aku bosan pengen juga refressing sangking stressnya mau marah pun enggak bisa kita jaga hubungan sama yang lain supaya enggak tersinggung. Namanya juga kita kerja disini udah syukur, mau lembur, kerjaan banyak pun tetap harus dinikmati.” (Wawancara 16 Agustus 2018)

Berdasarkan fenomena diatas disimpulkan bahwa adanya stress kerja yang tinggi. Hal ini disebabkan oleh beban dan tugas yang begitu banyak yang di selesaikan dengan desakan waktu. sehingga membawa perasaan emosi negatif dan menimbulkan kebosanan pada karyawan.

Salah satu karyawan yang juga mengemukakan tuntutananya semakin bertambahnya tekanan pekerjaan dan beban kerja yang berlebihan. Berikut Hasil kutipan wawancara yang saya lakukan kepada Karyawan berinisial P.W. :

Akhir–akhir ini aku stress kali banyak kerjaanku lah. Terkadang aku rasa lelah kali pengen istirahat gitu masak aku semua yang ngerjain. Sementara ada karyawan yang seenaknya saja dalam bekerja karena dia lebih dekat dengan atasan . Yang lain itu kerja sementara dia tidak, malah cerita – cerita dengan atasan. Padahal digaji harian tetap jalan sehingga buat karyawan yang lain itu iri sama dia. Menurutku kadang manajer disini pilih kasih dengan rekan kerja enggak mau saling membantu. Enggak enak iklim disini jadi malas aku kerja.”(Wawancara Tanggal 16 Agustus 2018).

Berdasarkan hasil wawancara yang diuraikan diatas dapat dikatakan bahwa persepsi individual karyawan mengenai iklim organisasi yang ada di PT. Cahaya Castindo Hasanah Cemerlang (Trichan Foundy) tergolong negatif. Hal ini dapat mempengaruhi stres kerjanya yang tinggi.

Berdasarkan uraian fenomena diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti ” HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN STRESS KERJA KARYAWAN PT. CAHAYA CASTINDO HASANAH CEMERLANG (TRICHAN FOUNDRY)”

B. Identifikasi Masalah

Stress kerja adalah reaksi seseorang terhadap tekanan yang berlebihan atau tuntutan ditempat kerja yang merugikan. Seperti tekanan emosional dalam menghadapi tuntutan yang sangat besar sehingga stress kerja bisa mendatangkan masalah pada kesehatan produktivitas, keselamatan kerja. (Spears dalam Isnin 2014)

Salah satu faktor yang mempengaruhi stress kerja adalah Iklim Organisasi. Menurut (Lazarus dkk dalam Hertawaty 2012) yang mengatakan bahwa faktor-faktor dipekerjaan Yang dapat menimbulkan stress dapat dikelompokkan ke dalam empat kategori besar, yaitu didalam pekerjaan (*instrinsic to job*), peran dalam organisasi, pengembangan karier, struktur dan iklim organisasi.

Iklim organisasi dimaksud adalah bagaimana persepsi karyawan yang berkerja dalam suatu organisasi dalam menggambarkan suasana iklim ditempat mereka bekerja.

C. Batasan Masalah

Pada penelitian tentang Hubungan Iklim Organisasi dengan Stress Kerja Karyawan Pada PT. Cahaya Castindo Hasanah Cemerlang (Trichan Foundry) agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna, dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi masalah nya pada Hubungan Iklim Organisasi dan Stress Kerja Karyawan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang yang telah diungkapkan diatas, dalam penelitian ini menekankan pada masalah yang di rumuskan sebagai berikut : Apakah ada Hubungan Iklim Organisasi dengan Stress Kerja Karyawan Pada PT. Cahaya Castindo Hasanah Cemerlang ?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Hubungan Iklim Organisasi Dengan Stress Kerja Karyawan Pada PT. Cahaya Castindo Hasanah Cemerlang

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan bagi ilmu psikologis khususnya psikologi industri dan organisasi, serta menambah wawasan teoritis yang ada sebagai bahan pertimbangan dan perbaikan penelitian selanjutnya mengenai stress kerja yang ada pada iklim organisasi.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini nantinya akan mampu memberikan informasi yang berguna bagi para pihak perusahaan maupun para praktisi pada organisasi dalam rangka menyusun program yang mampu mengurangi stres kerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

Karyawan adalah aset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktifitas organisasi. Tanpa karyawan, aktifitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Karyawan yang cakap, mampu, dan terampil bermanfaat dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan jika mereka berkeinginan tinggi untuk berprestasi. Karyawan yang kurang mampu, kurang cakap, dan tidak terampil mengakibatkan pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya. Kualitas dan Kuantitas Karyawan harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan supaya efektif dan efisien menunjang tercapainya tujuan. Penempatan tenaga kerja juga harus tepat sesuai dengan keinginan dan keterampilannya. Dengan demikian akan lebih baik serta efektif menunjang terwujudnya tujuan perusahaan. (Hasibuan, 2002).

B. Stress Kerja

Karyawan yang berada dalam suatu organisasi di tuntutan untuk dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Sehingga karyawan memiliki tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan bidangnya masing-masing. Dalam bekerja sering ditemukan adanya kegagalan, keberhasilan, rasa takut, rasa penuh pengharapan, kebosanan, tantangan, beban kerja yang berlebihan dan konflik yang dapat menimbulkan stres dalam diri karyawan. Hampir semua orang pernah merasa

kacau akibat kehilangan kendali di tempat kerja, dan pernah juga merasa tidak enak akibat situasi yang sulit dan tidak menyenangkan sehingga karyawan mengalami stress dalam lingkungan tempat ia bekerja.

1. Pengertian Stress Kerja

Perkataan stress berasal dari bahasa latin *Stingere*, yang digunakan pada abad XVII untuk menggambarkan kesukaran, Penderitaan dan kemalangan. “ stress adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan – hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang” (Hariandja dalam dewi 2015).

Pada karyawan yang sering kali mengalami stress (Cahyono dalam Subawa I.K., & Surya.I.B.K. 2017) menyatakan Stres adalah tekanan yang berpengaruh terhadap keadaan fisik ataupun psikis, tekanan tersebut adalah keadaan yang dapat bersumber dari dalam ataupun dari luar diri seseorang.

Menurut Spears (dalam Isnin 2014) stress kerja adalah reaksi seseorang terhadap tekanan yang berlebihan atau tuntutan ditempat kerja yang merugikan. Seperti tekanan emosional dalam menghadapi tuntutan yang sangat besar sehingga stress kerja bisa mendatangkan masalah pada kesehatan produktivitas, keselamatan kerja.

Stress kerja adalah salah satu masalah besar di dunia global. Sebagian besar karyawan sering atau sangat sering merasa stress karena pekerjaan (Jehangir dalam Abdillah, M.R, Anita, R., Anugerah, R.2016) . Sobirin (dalam Anugerah, dkk., 2016) stres kerja ada beberapa hal yang harus dipahami. Pertama, stress

bermula dari tekanan lingkungan eksternal yang berlebihan terhadap diri seseorang. Kedua, meski secara normatif stressor menjadi penyebab stress, bukan berarti setiap orang akan mengalami stres manakala berhadapan dengan tekanan lingkungan yang sama. Ketiga, perbedaan respon tersebut lebih disebabkan karena perbedaan latar belakang masing-masing individu. Kemudian yang terakhir, pertanda bahwa stressor menyebabkan seseorang mengalami stress dapat dilihat dari ketidakseimbangan atau guncangan psikologis, fisiologis dan atau perilaku seseorang.

Berdasarkan Uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan stress kerja adalah reaksi seseorang terhadap tekanan yang berlebihan atau tuntutan ditempat kerja yang merugikan. berpotensi menimbulkan banyak dampak negatif berpengaruh terhadap keadaan fisik ataupun psikis disebabkan karena perbedaan latar belakang masing-masing individu dilihat dari ketidakseimbangan atau guncangan psikologis, fisiologis dan atau perilaku seseorang yang merasa tertekan dalam menghadapi pekerjaan.

2. Faktor – faktor yang mempengaruhi Stress Kerja

Menurut (Lazarus dkk dalam Hertawaty 2012) yang mengatakan bahwa faktor – faktor dipekerjaan Yang dapat menimbulkan stress dapat dikelompokkan ke dalam empat kategori besar yaitu :

1. Di dalam pekerjaan (*intrinsic to job*).
 - a. Kondisi kerja fisik yang kurang baik seperti: penerangan yang kurang baik, bising, terlalu dingin atau panas, dan polusi udara

- b. Beban kerja yang berlebihan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Tugas yang berlebihan secara kuantitatif terjadi bila penyelesaian suatu pekerjaan dalam waktu yang singkat. Sedangkan tugas yang berlebihan secara kualitatif bila tuntutan pekerjaan pekerjaan lebih tinggi dari pada pengetahuan dan keterampilan pekerja.
 - c. Desakan waktu. Waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan tidak cukup sehingga pekerjaan selesai pada waktu yang telah ditentukan.
 - d. Bahaya fisik yang berupa kondisi kerja yang membahayakan, seperti: membersihkan kaca jendela gedung bertingkat atau adanya lingkungan kerja yang membahayakan. Contoh adanya benjana bertekanan, bekerja di tempat ketinggian, dan memakai mesin – mesin pemotong.
 - e. Spesialisasi pekerjaan. Pada pekerjaan yang rutin dan sempit, para pekerja sulit untuk mempersepsikan pekerjaannya sehingga pekerjaan menjadi menarik tidak membosankan pekerja.
2. Peran dalam organisasi
- a. Ambiguitas peran, yaitu ketidakjelasan peran yang berhubungan dengan tanggung jawab dan wewenang. Seseorang yang tidak mendapat peran yang jelas pada organisasi menyebabkan merasa kurangnya penghargaan terhadap *self esteem* orang tersebut.

- b. Konflik peran, yaitu konflik yang timbul bila ada orang lain menuntut dua hal yang berbeda atau jika ada orang-orang yang menuntut dua hal yang berbeda.
 - c. Status pekerjaan, yaitu orang yang merasa memiliki status pekerjaan yang rendah akan lebih sering mengalami stress.
3. Pengembangan karir
- a. Promosi yang berlebihan.
 - b. Kurang memperoleh promosi
4. Struktur dan iklim organisasi

Bagaimana para karyawan mempersepsikan kebudayaan, kebiasaan, dan iklim organisasi adalah penting dalam memahami sumber-sumber stres potensial sebagai hasil dari beradanya mereka dalam organisasi. Faktor stres yang ditemukan dalam kategori ini terpusat pada sejauh mana karyawan dapat terlibat atau berperan serta dan pada dukungan sosial.

- a) Sedikit banyaknya ada hubungannya dengan pengambilan keputusan. Meskipun individu memiliki jabatan yang tinggi, namun akan mengalami stress bila tidak diajak berperan dalam proses pengambilan keputusan yang berhubungan dengan bidang tanggung jawabnya.
- b) Disiplin kerja yang kurang. Tenaga kerja yang masuk dan pulang tidak sesuai dengan jam kerja yang berlaku dapat menimbulkan stress bagi pekerja yang menghendaki adanya disiplin kerja dan tanggung jawab.

- c) Kebijakan organisasi yang dirasakan merugikan diri pekerja akan dirasakan sebagai stress misalnya: gaji yang tidak sesuai.

Menurut Carry Cooper Jacinta F. Rini (dalam team e- Psikologi.com,2002) terdapat beberapa faktor-faktor penyebab stress kerja yang meliputi :

1 Kondisi kerja

a. Lingkungan kerja

Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pekerja mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja.

b. *Overload*

Banyaknya pekerjaan yang digunakan melebihi kapasitas kemampuan karyawan tersebut. Akibatnya karyawan tersebut mudah lelah dan berada dalam ketegangan tinggi.

2. *Deprivational stress*

istilah *Deprivational Stress* untuk menjelaskan kondisi pekerjaan yang tidak lagi menantang atau tidak lagi menarik bagi pekerja. Biasanya keluhan yang muncul adalah kebosanan, ketidakpuasan atau pekerjaan tersebut kurang mengandung unsur sosial.

3. Konflik peran

Ada sebuah penelitian menarik tentang stress kerja menemukan bahwa sebagian besar pekerja yang bekerja di perusahaan yang sangat besar atau yang kurang memiliki struktur yang jelas, mengalami stress

karena konflik peran. Mereka stress karena ketidak jelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu apa yang diharapkan oleh manajemen.

4. Pengembangan karier

Setiap orang pasti punya harapan-harapan ketika mulai bekerja disuatu perusahaan atau organisasi. Namun pada kenyataan impian dan cita-cita mereka untuk mencapai prestasi dan karier yang baik sering kali tidak terlaksana. Alasannya bisa bermacam-macam seperti ketidakjelasan sistem pengembangan karier dan penilaian prestasi kerja, budaya nepotisme dalam manajemen perusahaan, atau karena sudah tidak ada kesempatan lagi untuk naik jabatan.

5. Stuktur organisasi

Kebanyakan bisnis-bisnis lain yang ada di indonesia yang masih sangat konvensional dan penuh dengan budaya nepotisme minim akan kejelasan struktur yang menjelaskan jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab. Tidak hanya itu aturan main yang terlalu kaku atau malah tidak jelas, iklim politik perusahaan yang tidak sehat serta minimnya keterlibatan atasan membuat pekerja jadi stress.

Selain faktor – faktor stress diatas. Menurut Anatan & Ellitan (2009) adapun faktor-faktor penyebab stres meliputi :

1. Stresor dari luar organisasi (*extra organizational stresor*) yang meliputi perubahan sosial dan teknologi yang mengakibatkan perubahan life style individu, perubahan ekonomi dan finansial yang mempengaruhi pola kerja individu, mencari the second job.

2. Stresor dari dalam organisasi (*organizational stresor*) yang meliputi kondisi kebijakan, strategi administrasi, struktur dan desain organisasi, proses organisasi dan kondisi lingkungan kerja.
3. Stresor dari kelompok dalam organisasi (*group stresor*) yang muncul akibat kurangnya kesatuan dalam pelaksanaan tugas kerja terutama terjadi pada level bawah, kurangnya dukungan dari atasan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan, munculnya konflik antar personal, interpersonal, dan antar personal.
4. Stresor dari dalam diri individu (*individu stresor*) yang muncul akibat *role ambiguity* dan konflik. Seperti beban kerja yang terlalu berat dan kurangnya pengawasan pihak perusahaan.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan faktor – faktor mempengaruhi stres kerja menurut (Lazarus dkk dalam Hertawaty 2012) dapat digolongkan beberapa hal antara lain : Kondisi kerja fisik, Peran dalam organisasi, Pengembangan karir, Struktur dan iklim organisasi.

3. Menangani Stress Kerja

Stress Kerja dapat diatasi dengan tiga pola sebagai berikut (Mangkunegara dalam Hamali 2016) :

- a. Pola Sehat, yaitu pola menghadapi stress yang terbaik dengan kemampuan mengola perilaku dan tindakan sehingga adanya stress tidak menimbulkan gangguan, tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang.

- b. Pola Harmonis, yaitu pola menghadapi stress dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan kesibukan dan tantangan, dengan cara mengatur waktu secara teratur.
- c. Pola Patologis, yaitu pola menghadapi stress dengan berdampak pada berbagai gangguan fisik maupun sosial – psikologis. Nilai – nilai agama dalam bentuk keimanan dan ketakwaan kepada tuhan yang Maha Esa merupakan fondasi yang paling utama, kecil kemungkinannya akan memperoleh dampak negatif dari stress kerja.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan Menangani Stress Kerja adalah menurut (Mangkunegara dalam Hamali 2016) adalah Pola Sehat, Pola Harmonis, Pola Patologis dan Nilai – nilai Agama.

4. Sumber – sumber Stress Kerja

Sumber Stress (*Stressors*) adalah suatu kondisi, situasi, atau peristiwa yang dapat menyebabkan stress. Dalam hal ini (Newstrom dan Davis dalam Wijono 2010) mengatakan, “*Conditions that tend to cause stress are called stressors.*” Pada dasarnya, sumber stress merupakan hasil interaksi dan transaksi antara seseorang individu tersebut dapat digolongkan menjadi dua faktor sebagai sumber stress, yaitu faktor – faktor pekerjaan dan faktor – faktor diluar pekerjaan itu sendiri.

Menurut Sopiah (2008), Stressor adalah penyebab Stress, yakni apa saja kondisi lingkungan tempat tuntutan fisik dan emosional pada seseorang. Terdapat banyak stressor dalam organisasi dan aktivitas hidup

lainnya. Stressor yang berhubungan dengan pekerjaan terbagi menjadi 4 tipe utama, yaitu:

- a. Lingkungan Fisik : Beberapa *Stressor* ditemukan dalam lingkungan fisik pekerjaan, seperti terlalu bising, kurang baiknya penerangan ataupun resiko keamanan. Stresor yang bersifat fisik juga kelihatan pada setting kantor, termasuk rancangan ruang kantor yang buruk, ketiadaan privasi, lampu penerangan yang kurang efektif dan kualitas udara yang buruk.
- b. Stress karena peran atau tugas : Stressor karena peran/ tugas termasuk kondisi dimana para pegawai mengalami kesulitan dalam memahami apa yang menjadi tugasnya, peran yang dia mainkan dirasakan terlalu berat atau memainkan berbagai peran pada tempat mereka bekerja. Stressor ini memiliki 4 peran utama, yakni: Konflik Peran, Peran Mendua/Ambiguitas, Beban Kerja, Karakteristik Tugas (*Task Characteristics*)
- c. Penyebab Stress antarpribadi (*inter-personal Stressors*) : Sensor ini akan semakin bertambah ketika karyawan dibagi dalam divisi – divisi dalam suatu departemen yang dikompetisikan untuk menenangkan target sebagai divisi terbaik dengan *reward* yang menggiurkan. Perbedaan karakter, kepribadian, latar belakang, persepsi, dan lain – lainnya memungkinkan munculnya stress.
- d. Organisasi: Banyak sekali ragam penyebab stress yang bersumber dari organisasi. pengurangan jumlah pegawai merupakan salah satu penyebab stress yang tidak hanya untuk

mereka yang kehilangan pekerjaan, namun juga untuk mereka yang masih tinggal.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan Sumber – sumber Stress kerja menurut Sopiah, (2008) adalah Kondisi Fisik, Stress karena peran dan tugas, Penyebab Stress antarpribadi, dan Organisasi.

5. Aspek – aspek Stres Kerja

(Behr dan Newman dalam Wijono 2010) Menyatakan ada 3 aspek stress kerja yaitu :

- a. Aspek Psikologis. Meliputi kecemasan, kebosanan, menurutnya rasa percaya diri, kehilangan daya konsentrasi, menurunnya harga diri, dan kegelisahan.
- b. Aspek Fisik. Meliputi mudah lelah secara fisik, lebih sering berkeringat, kepala pusing, gangguan lambung, mudah terluka, serta problem tidur (seperti sulit tidur atau kebanyakan tidur).
- c. Aspek Perilaku. Menunda ataupun menghindari pekerjaan, penurunan prestasi dan produktifitas, meningkatnya penggunaan minuman keras atau obat, meningkatnya frekuensi absensi, perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan atau kurang nafsu), kehilangan nafsu makan dan penurunan drastic berat badan, meningkatnya perilaku beresiko tinggi seperti ngebut, berjudi, meningkatnya agresivitas dan kriminalitas, penurunan kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman.

Aspek – aspek stress kerja merupakan komponen yang dapat mengindikasikan apakah seorang karyawan mengalami stress kerja. Adapun aspek – aspek stress kerja (Robbins dalam Wijayanti 2017) membagi gejala stress menjadi 3 , yaitu:

- a. Aspek fisiologis meliputi perubahan metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernapasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala dan menimbulkan serangan jantung.
- b. Aspek Psikologis meliputi ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan, ketegangan , kecemasan, mudah marah, kebosanan dan suka menunda – nunda.
- c. Aspek Perilaku mencakup perubahan dalam produktifitas, absensi, dan tingkat keluarnya karyawan, juga perubahan dalam kebiasaan makan, meningkatnya merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah dan gangguan tidur.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan menurut Behr dan Newman (dalam Wijono 2010) bahwa aspek – aspek stress kerja terdiri dari : Aspek psikologis, Aspek Fisik, Aspek Perilaku.

6. Pendekatan dan Pengelolaan stress Kerja

Pendekatan terhadap stres kerja, adalah dukungan sosial (*social support*), *biofeedback* dan program kesehatan pribadi (*personal wellness programs*). Pendekatan tersebut sesuai dengan pendapat (Davis dan Newstrom dalam Mangkunegara 2013) yang mengemukakan bahwa “four

approaches that of ten involve employee and management cooperation for stress management are social support, meditation, biofeedback, and personal wellness programs”

- a. **Pendekatan Dukungan Sosial**, Pendekatan ini dilakukan melalui aktifitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada karyawan, misalnya, bermain game dan lelucon kerja.
- b. **Pendekatan melalui Meditasi**, Pendekatan ini perlu dilakukan karyawan dengan cara berkonsentrasi ke alam pikiran, mengendorkan kerja otot dan menenangkan emosi.
- c. **Pendekatan melalui *BioFeedback***, Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis, yaitu bimbingan dokter, psikiater dan psikolog, sehingga diharapkan stres yang dialami karyawan dapat dihilangkan.
- d. **Pendekatan Kesehatan Pribadi**, Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres. Dalam hal ini karyawan secara periodik memeriksa kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi dan olahraga secara teratur.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Pendekatan dan pengolahan Stress menurut (Davis dan Newstrom dalam Mangkunegara 2013) adalah Pendekatan Dukungan Sosial, Pendekatan melalui Meditasi, Pendekatan melalu *BioFeedback*, Pendekatan Kesehatan.

C. Iklim Organisasi

1. Pengertian Iklim Organisasi

Ditinjau dari arti istilah iklim, maka dapat diartikan sebagai suatu kondisi dari suatu tempat kerja. Dalam konteks organisasi, maka iklim erat dengan psikososial yang melingkupi suatu organisasi atau perusahaan yang dapat di persepsikan oleh anggota organisasi atau karyawan dalam suatu perusahaan. Apabila pekerjaan dalam suatu perusahaan baik dirasakan para karyawannya positif maka hal ini akan menimbulkan perasaan senang, dan hal ini akan mengakibatkan adanya perasaan betah pada lingkungan pekerjaannya serta akan menimbulkan gairah dan semangat kerja bagi karyawannya. Demikian juga sebaliknya, apabila iklim kerja dinilai negatif maka akan menimbulkan perasaan tertekan dan bosan sehingga mereka menjadi kurang bergairah dan semangat kerjanya menjadi menurun. (Kartono dalam Pardede 2013).

Menurut Glisson dan James (dalam Wijono, 2002). iklim organisasi adalah persepsi individual karyawan yang di sebabkan oleh pengaruh psikologis dari lingkungan kerja terhadap kesejahteraan pribadinya. Jika karyawan dalam sebuah unit kerja yang khusus menyetujui persepsi mereka terhadap pengaruh dari lingkungan kerja, maka pembauran persepsi ini dapat menggambarkan iklim organisasi. Iklim merupakan system yang dinamis sehingga mempengaruhi keseluruhan tingkah laku individu – individu yang ada di dalam organisasi serta mempengaruhi cara organisasi berinteraksi dengan organisasi yang lain.

Iklm juga diartikan juga sebagai dua pengaruh yang menyelimuti kondisi individu dalam proses interaksi terhadap lingkungan, yaitu :

- a. Secara psikis Menurut Ismanto, (dalam Pardede 2013) yaitu Iklm digambarkan sebagai keadaan atau suasana suka dan tidak suka dalam pengaruh interaksi individu terhadap lingkungan luar. Dalam hal psikologis, iklm menggambarkan lingkungan internalnya yang disebut juga iklm organisasional.
- b. Secara fisik, yaitu pengaruh interaksi individu terhadap lingkungan luar yang berupa suhu udara, tekanan udara, dan benda – benda material lainnya demi untuk mempertahankan diri. (Gilmer dalam Pardede 2013) menyatakan bahwa iklm mempunyai pengertian dalam hal fisik yang disebut juga *atmospheric climate* dan digunakan untuk menggambarkan hal – hal seperti suhu dan tekanan udara. Dalam hal psikologi, iklm menggambarkan lingkungan internal yang disebut iklm organisasi.

Dalam pandangan psikologi perlu kiranya diperhatikan kondisi psikis dari suatu iklm, dimana faktor fisik juga mempengaruhi. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa iklm adalah persepsi individual karyawan yang di sebabkan oleh pengaruh psikologis dari lingkungan kerja terhadap kesejahteraan pribadinya. Jika karyawan dalam sebuah unit kerja yang khusus menyetujui persepsi mereka terhadap pengaruh dari lingkungan kerja, maka pembauran persepsi ini dapat menggambarkan iklm organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan Iklim Organisasi adalah adalah persepsi individual karyawan yang di sebabkan oleh pengaruh psikologis dari lingkungan kerja terhadap kesejahteraan pribadinya

2. Faktor – faktor yang mempengaruhi Iklim Organisasi

Young dan Parker (dalam Guci 2015) faktor yang membentuk iklim kolektif dalam organisasi, yaitu :

a. Perbedaan Individual dan pola interaksi antar karyawan

Perbedaan individual merupakan refleksi karakteristik individu yang menunjukkan suatu keaktifan individu dalam proses persepsi dan proses kognitif. Perbedaan individu lebih banyak dipengaruhi oleh faktor – faktor demografis, seperti: umur, pengalaman kerja, jenis kelamin, status perkawinan dan data – data biografis lainnya, tetapi faktor yang menyebabkan perbedaan sangat jelas pada karakteristik individu yang berhubungan dengan iklim organisasi adalah nilai – nilai kerja (*work values*) dan kekuatan kerja (*need stranght*).

b. Interaksi antar karyawan

Antara karyawan, yang memiliki pola sebagai keanggotaan dalam kelompok organisasi dan interaksi antara kelompok, karyawan cenderung mengembangkan identitasnya sampai sikap–sikapnya tertuju pada kegiatan kelompok dan sesuai dengan kelompok tersebut. Sebagai akibatnya, karyawan yang berada dalam kelompok, menginterpenasi kejadian – kejadian dalam kelompoknya. Interaksi tersebut menghasilkan

konformitas dan pengaruh sosial yang bersifat normatif maupun informasional antara anggota kelompok yang satu dengan yang lainnya.

Pendapat Gibson dkk, (dalam Pardede 2013) ada beberapa faktor utama yang mempengaruhi iklim organisasi diantaranya:

- a. **Jenis Kelamin.** Terbukti memberikan pengaruh terhadap iklim organisasi. perbedaan jenis kelamin karna unsur biologis dan budaya. Dirasakan masyarakat kita menganggap wanita sesuai antara tanggung jawab yang diberikan dengan kemampuan karyawan dan hal ini menyebabkan karyawan semakin puas
- b. **Faktor usia.** Faktor usia juga terbukti memberikan pengaruh terhadap Iklim organisasi. bagi orang muda biasanya lebih menginginkan pekerjaan yang lebih dan lebih berambisi meniti karir. Dengan perbedaan usia ini, diperkirakan juga memberikan pengaruh terhadap iklim organisasi.
- c. **Faktor pendidikan.** Faktor pendidikan seseorang juga diduga memberikan pengaruh terhadap iklim organisasi. Penelitian (Gilmer, dalam Pardede 2013) menunjukkan bahwa penelitian yang semakin tinggi menurut gaji yang lebih tinggi serta apresiasi mereka terhadap perusahaan juga lebih tinggi. Diduga hal ini dapat memberikan pengaruh terhadap iklim organisasi.
- d. **Masa kerja dan jabatan.** Masa kerja seseorang yang berhubungan secara signifikan dengan keterampilan kerja diperkirakan akan memberikan pengaruh terhadap pemahaman mereka mengenai iklim

organisasi dan prestasi kerja. Sedangkan jabatan seseorang memberikan pengaruh juga terhadap iklim organisasi. Penelitian (Porter dalam Pardede 2013) menemukan bahwa ada perbedaan penerimaan karyawan terhadap kebijaksanaan dan iklim organisasi pada jabatan yang berbeda.

Robert Stringer (dalam Guci 2015) mengemukakan bahwa terdapat lima faktor yang mempengaruhi terjadinya iklim suatu organisasi, yaitu Lingkungan eksternal, strategi, praktik kepemimpinan, pengaturan organisasi, dan sejarah organisasi. Masing-masing faktor ini sangat menentukan, oleh karena itu orang yang ingin mengubah iklim suatu organisasi harus mengevaluasi masing-masing faktor tersebut antara lain :

1. Lingkungan eksternal

Industry atau bisnis yang sama mempunyai iklim organisasi umum yang sama. Misalnya, iklim organisasi umum perusahaan asuransi umumnya sama, demikian juga dengan iklim organisasi pemerintah, sekolah dasar, atau perusahaan industry minyak kelapa sawit di Indonesia, mempunyai iklim umum yang sama. Kesamaan faktor umum tersebut disebabkan pengaruh lingkungan eksternal organisasi.

2. Strategi organisasi

Kinerja suatu perusahaan bergantung pada strategi (apa yang diupayakan untuk dilakukan), energi yang dimiliki oleh karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diperlukan oleh strategi, dan faktor-faktor

lingkungan penentu dari level organisasi yang berbeda. Strategi mempengaruhi iklim organisasi secara tidak langsung.

- a. Praktik kepemimpinan akan bervariasi, bergantung pada strategi yang dilaksanakan.
- b. Pengaturan organisasi akan dikembangkan untuk memperkuat strategi-strategi yang berbeda.
- c. Strategi jangka panjang akan mempunyai dampak terhadap kekuatan sejarah yang menentukan iklim organisasi.

3. Pengaturan organisasi

Pengaturan organisasi mempunyai pengaruh paling kuat terhadap iklim organisasi.

4. Kekuatan sejarah

Semakin tua umur suatu organisasi semakin kuat pengaruh kekuatan sejarahnya. Pengaruh tersebut dalam bentuk tradisi dan ingatan yang membentuk harapan anggota organisasi dan mempunyai pengaruh terhadap iklim organisasinya.

5. Kepemimpinan

Perilaku pemimpin mempengaruhi iklim organisasi yang kemudian mendorong motivasi karyawan. Motivasi karyawan merupakan pendorong utama terjadinya kinerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi iklim organisasi.

3. Aspek – Aspek Iklim Organisasi

Brown dan Leight (dalam Guci 2015) Mengungkapkan bahwa aspek – aspek yang mencakup dalam iklim Organisasi adalah :

- a. **Dukungan dari perusahaan dan atasan.** Manajemen yang mendukung adalah manajemen yang fleksibel dan mendorong karyawan sehingga merasa bahwa mereka sendiri mengontrol metode yang mereka gunakan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Persoalan ini merupakan implikasi yang penting dalam keamanan psikologis, sehingga manajemen dapat mempunyai gambaran untuk mendapatkan perilaku yang teratur dari karyawan karena organisasi menghormati cara – cara karyawan dalam menyelesaikan tugas – tugasnya. Manajemen yang mendukung mengizinkan karyawannya mencoba dan gagal (*trul and error*) tanpa rasa takut mengalami kesalahan. Karyawan dapat bereksperimen untuk dapat mencapai tujuan – tujuannya dan menggunakan kreativitasnya dalam menanganidan menanggapi masalah-masalah kerja. Kebebasan karyawan ini dapat meningkatkan motivasi dan kepercayaan diri mereka, sehingga mereka mampu menyelesaikan tugas – tugasnya tanpa memerlukan pengawasan yang terlalu ketat.
- b. **Kebebasan Berekspresi.** Ekspresi diri mengacu pada kebebasan karyawan untuk menyampaikan kebenaran perasaannya mengenai aspek – aspek utama dalam konsep diri karyawan yang berkaitan dengan aturan – aturan kerja. Kondisi ini memudahkan karyawan dalam menganalisis aturan kerja, memilkinya dan memperlakukannya sebagai

aspek – aspek utama dari konsep diri. Hal ini juga merefleksikan penerimaan dan pengidentifikasian karyawan terhadap aturan kerja. Karyawan akan menjadi lebih terlibat dalam pekerjaannya karena mereka merasakan kebebasan dalam berekspresi.

- c. **Tanggung Jawab.** Terhadap pekerjaan dan kesetiaan terhadap organisasi. setiap karyawan diharapkan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan demikian tanggung jawab dalam bekerja ini diharapkan perusahaan dapat terus produktif dan bertahan. Tanggung jawab yang tinggi dari para karyawan ini berkaitan dengan kesetiaan terhadap organisasi.
- d. **Hubungan Interpersonal dan hubungan kelompok.** Organisasi yang sehat adalah sebuah organisasi dimana elemen - elemen yang terkandung di dalamnya terjadi interaksi yang terarah. Artinya setiap personil memahami peran, tugas dan tanggung jawabnya. Dalam organisasi yang sehat ini akan terlihat yang harmonis antara sesama anggota dan tercipta kekompakan antar kelompok kerja.
- e. **Pengakuan.** Pengakuan berarti, karyawan merasa yakin bahwa organisasi menghargai usaha dan kontribusinya dalam meningkatkan kebermaknaan kerja. Karyawan yang merasa memberikan kontribusi yang tepat bagi organisasi akan menjadi lebih mengidentifikasikan diri dengan pekerjaan. Gaji atau Imbalan yang pantas dari organisasi merupakan salah satu wujud pengakuan yang didapat karyawan dari organisasinya. Karyawan akan merasa diakui oleh organisasi jika

mendapat imbalan yang layak dan imbalan tersebut sesuai dengan kontribusi yang diberikan karyawan kepada organisasi.

Davis (2001) mengungkapkan bahwa iklim organisasi memiliki aspek – aspek penting dimana dapat dirumuskan beberapa unsur organisasi, untuk mengukur iklim organisasi yaitu dengan mengukur :

1. **Kualitas Kepemimpinan**, yaitu kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu yang di peratikkan oleh pimpinan kepada karyawannya.
2. **Kepercayaan**, yaitu kepercayaan yang diberikan pimpinan pada karyawannya dalam menjalankan pekerjaan di perusahaan tersebut.
3. **Komunikasi**, yaitu proses transfer informasi serta pemahamannya dari komunikasi ke atas, ke bawah, ke samping, dalam suatu organisasi.
4. **Tanggung Jawab**, yaitu sikap yang ada pada pimpinan dan karyawan terhadap kepemilikan perusahaan serta tugas – tugas yang dikerjakan.
5. **Imbalan yang adil**, yaitu upah yang diberikan pada karyawan sesuai dengan pengharapan mereka yakni pekerjaan yang dihasilkan, keterampilan dan standard pengupahan komunitas.
6. **Kesempatan**, yaitu suatu peluang yang diberikan karyawannya untuk meningkatkan prestasi kerjanya
7. **Pengendalian**, yaitu suatu tindakan yang dilakukan oleh pimpinan agar perusahaan atau organisasi terkontrol dengan baik sehingga tidak mengalami kerugian. Adapun tindakan yang dilakukan oleh pimpinan agar perusahaan dan organisasi terkontrol dengan baik berupa pengawasan agar

iklim organisasi terlihat kondusif yang berpengaruh pada kondisi lingkungan kerja, getaran, suara, dan suhu yang ada di pabrik.

Dari uraian dapat disimpulkan aspek dari iklim organisasi meliputi Kualitas kepemimpinan, Kepercayaan, Komunikasi, Tanggung jawab, Imbalan yang adil, Kesempatan, dan pengendalian.

4. Dimensi – Dimensi Iklim Organisasi

Stringer (dalam Wirawan, 2007), berpendapat bahwa karakteristik atau dimensi iklim organisasi memengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu. Oleh karena itu, iklim organisasi dapat dilukiskan dan diukur dalam pengertian dimensi tersebut. Ia mengatakan bahwa untuk mengukur iklim organisasi terdapat enam dimensi yang diperlukan.

a. Struktur (*structure*)

Struktur organisasi merefleksikan perasaan organisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi. Struktur tinggi jika anggota organisasi merasa pekerjaan mereka didefinisikan secara baik. Struktur rendah jika mereka merasa tidak ada kejelasan mengenai siapa yang melakukan tugas dan mempunyai kewenangan mengambil keputusan.

b. Standar – standar (*Standards*)

Standar – standar dalam suatu organisasi mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan untuk dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Standar tinggi artinya anggota organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk

meningkatkan kinerja. Standar rendah mendefinisikan harapan yang lebih rendah untuk kinerja.

c. Tanggung Jawab (*responsible*)

Tanggung jawab merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “bos diri sendiri” dan tidak memerlukan keputusannya dilegitimisi oleh anggota organisasi mereka didorong untuk memecahkan masalahnya sendiri. Tanggung jawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan resiko dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak diharapkan.

d. Penghargaan (*recognition*)

Penghargaan mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik. Penghargaan merupakan ukuran penghargaan dihadapkan dengan kritik dan hukuman atas penyelesaian pekerjaan. Penghargaan rendah artinya penyelesaian pekerjaan dengan baik namun diberikan imbalan secara tidak konsisten.

e. Dukungan (*Support*)

Dukungan merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung diantara anggota kelompok kerja. Dukungan tinggi jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bagian tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya, jika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas. Jika dukungan rendah, anggota organisasi akan terisolasi atau tersisih sendiri.

f. Komitmen (*commitment*)

Komitmen merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan

komitmen artinya karyawan merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya.

Berdasarkan uraian dapat disimpulkan Dimensi – dimensi Iklim Organisasi meliputi Struktur (*Structure*), standar – standar (*Standards*), Tanggung Jawab (*Responsible*), Penghargaan (*Recognition*), Dukungan (*support*), Komitmen (*Commitment*).

D. Hubungan Iklim Organisasi dengan Stres Kerja

Stress kerja adalah reaksi seseorang terhadap tekanan yang berlebihan atau tuntutan ditempat kerja yang merugikan. Seperti tekanan emosional dalam menghadapi tuntutan yang sangat besar sehingga stress kerja bisa mendatangkan masalah pada kesehatan produktivitas, keselamatan kerja. (Spears dalam Isnin 2014)

Menurut Glisson dan James (dalam Wijono 2002), iklim organisasi adalah persepsi individual karyawan yang di sebabkan oleh pengaruh psikologis dari lingkungan kerja terhadap kesejahteraan pribadinya. Jika karyawan dalam sebuah unit kerja yang khusus menyetujui persepsi mereka terhadap pengaruh dari lingkungan kerja, maka pembauran persepsi ini dapat menggambarkan iklim organisasi. Iklim merupakan system yang dinamis sehingga mempengaruhi keseluruhan tingkah laku individu – individu yang ada di dalam organisasi serta mempengaruhi cara organisasi berinteraksi dengan organisasi yang lain

Menurut Robins (dalam Angelina.F.P, & Ratnaningsih.I.Z. (2016) timbulnya stress dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individu. Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan

bahwa terdapat beberapa hal dari lingkungan pekerjaan yang dapat mempengaruhi stress kerja karyawan. Salah satu hal yang termasuk adalah faktor organisasi yaitu iklim organisasi dimana iklim organisasi dimaksud adalah bagaimana persepsi karyawan yang berkerja dalam suatu organisasi dalam menggambarkan suasana iklim ditempat mereka bekerja.

Demikian pula hubungan dari iklim organisasi terhadap Stress Kerja Iklim Organisasi yang baik dapat dicerminkan oleh sikap yang baik pula oleh karyawan, begitu juga sebaliknya. Ketika seseorang merasa iklim dalam organisasinya buruk maka akan menimbulkan stress dikemudian harinya. Stress tersebut yang nantinya akan menghambat kinerja para karyawan dalam produksi bagi perusahaan. Selain itu, karyawan juga harus memiliki dukungan dari organisasi juga pengakuan atas kinerjanya untuk menyelesaikan tanggung jawabnya dari perusahaan.

Penelitian terdahulu tentang Iklim Organisasi dengan Stress Kerja. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dalam bentuk kuesioner dimana subjek penelitiannya adalah para 45 karyawan PT. Adei Plantation & Industry Head Office Pekanbaru Riau. Pengujian hipotesis menggunakan Structural Equation Modeling Partial Least Square. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap stres kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, hasil ini juga menunjukkan bahwa pengaruh iklim organisasi adalah pengaruh tidak langsung melalui stres kerja. (Abdillah, M.R, Anita, R., Anugerah, R.2016).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan stres kerja pada anggota polisi Satlantas Polrestabes

Semarang. Stres kerja merupakan suatu respon fisiologis, emosional, dan tingkah laku yang dialami anggota organisasi, akibat dari ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki anggota organisasi. Iklim organisasi merupakan persepsi yang diberikan oleh individu terhadap praktek di lingkungan organisasi yang mencakup kualitas kepemimpinan, kepercayaan, komunikasi, perasaan melakukan pekerjaan yang bermanfaat, tanggung jawab, imbalan yang adil, tekanan pekerjaan, kesempatan, pengendalian terhadap perilaku, struktur dan birokrasi, serta partisipasi karyawan. Subjek penelitian sejumlah 120 anggota polisi yang didapatkan dengan teknik sampling simple random sampling. Pengumpulan data menggunakan dua buah skala psikologi, yaitu Skala Iklim Organisasi yang terdiri dari 32 aitem ($\alpha = 0,915$) dan Skala Stres Kerja yang terdiri dari 22 aitem ($\alpha = 0,906$). Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode korelasi Spearman Brown dengan nilai $r_{xy} = -0,674$ dengan $p = 0,000$. Hasil menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti yaitu, terdapat hubungan negatif antara iklim organisasi dan stres kerja dapat diterima. Semakin positif iklim organisasi yang dimiliki Satlantas Polrestabes Semarang maka semakin rendah stres kerja yang dialami anggota polisi. (Angelina.F.P, & Ratnaningsih.I.Z. ,2016).

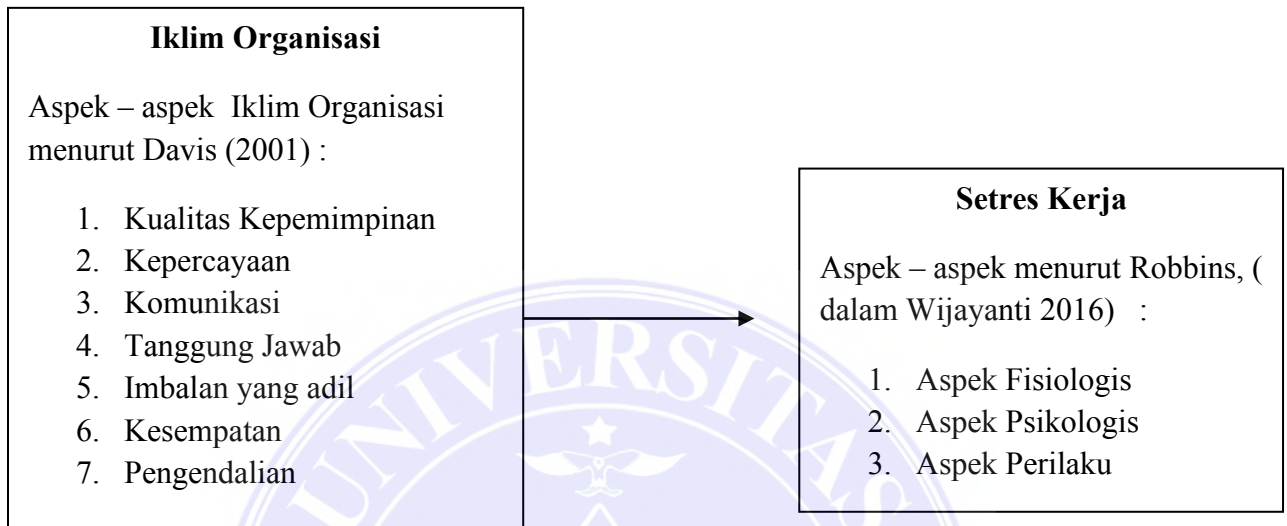
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan stres kerja pada karyawan marketing di Bank BRI Purwokerto. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan negatif antara iklim organisasi dengan stres kerja pada karyawan marketing di Bank BRI Purwokerto. Variabel bebas yang digunakan adalah

iklim organisasi, dan stres kerja sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan subjek karyawan marketing di Bank BRI Purwokerto yang berjumlah 150 karyawan marketing dan menjadi 60 subjek penelitian karena mengambil sampel minimal, dimana metode pengumpulan data menggunakan skala. Dari hasil uji validitas dan reliabilitas, butir yang valid pada skala iklim organisasi bergerak dari 0,368 sampai 0,75 dengan reliabilitas sebesar 0,921 sedangkan butir yang valid pada skala stres kerja bergerak dari 0,361 sampai 0,833 dengan reliabilitas sebesar 0,931. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan product moment pearson didapatkan hasil nilai $P=0,000$ dan signifikansi (p) $< 0,01$ serta nilai koefisien korelasi sebesar $-0,600$, maka hipotesis diterima yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan stres kerja pada karyawan bagian marketing di Bank BRI Purwokerto. Artinya semakin baik iklim organisasi maka akan menurunkan stres kerja karyawan Bank BRI Purwokerto. Sumbangan efektif variabel iklim organisasi terhadap variabel stres kerja sebesar $-0,600$ hasil tersebut menunjukkan bahwa iklim organisasi dihubungkan dengan stress kerja sebesar $-0,600$. Angka tersebut mengandung arti bahwa dalam penelitian ini iklim organisasi memberi sumbangan penurunan efektif sebesar 60% terhadap stress kerja, sedangkan 40% merupakan sumbangan efektif dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Dewi (2015)

Stres kerja mempunyai dampak negatif yang berpengaruh besar pada kinerja karyawan yaitu sering kali para karyawan mengalami stres kerja saat melakukan pekerjaannya sehingga dapat mengganggu kenyamanan karyawan dan dapat merugikan perusahaan itu sendiri. Salah satu faktor yang

mempengaruhi stres kerja yaitu iklim organisasi, karena iklim organisasi yang negatif akan mengakibatkan para karyawan mengalami stres kerja. Hipotesis dalam penelitian ini adalah “ada hubungan negatif antara iklim organisasi dengan stres kerja”. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sandang Pangan Sukses Makmur di kabupaten Boyolali bagian produksi yang berjumlah 83 karyawan. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah iklim organisasi dan variabel tergantung dalam penelitian ini adalah stres kerja. Teknik pengambilan sampel menggunakan studi populasi. Metode pengumpulan data menggunakan skala iklim organisasi dan skala stres kerja. Teknik analisis data menggunakan korelasi product moment. Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh nilai koefisien korelasi (r) = 0,165; p = 0,137 ($p > 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak adanya hubungan antara iklim organisasi dengan stres kerja. Artinya iklim organisasi tidak mempengaruhi stres kerja. Berdasarkan hasil analisis variabel iklim organisasi mempunyai rerata empirik (ME) = 94,926 dan rerata hipotetik (MH) = 82,5 yang berarti iklim organisasi pada subjek penelitian tergolong tinggi. Variabel stres kerja mempunyai rerata empirik (ME) = 65,938 dan rerata hipotetik (MH) = 75 yang berarti stres kerja pada subjek penelitian tergolong rendah. Christianto (2013).

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah dipaparkan diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: “ Ada hubungan negatif antara Iklm Organisasi terhadap Setres kerja pada karyawan PT. Cahaya Castindo Hasanah Cemerlang (Trichan Foundry). artinya semakin positif iklim organisasi maka semakin rendah setres kerja pada karyawan PT. Cahaya Castindo Hasanah Cemerlang (Trichan Foundry) dan sebaliknya, semakin negatif iklim organisasi maka semakin tinggi setres kerja pada karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Pembahasan pada bagian metode penelitian ini akan diuraikan mengenai Tipe Penelitian, identifikasi variable penelitian, definisi operasional variable penelitian. Populasi dan teknik Pengumpulan data, subjek penelitian, metode Pengambilan data , validitas dan reliabilitas alat ukur, serta metode analisis data.

A. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan Sugiyono (2011).

B. Identifikasi Variable Penelitian

Adapun variable – variable yang digunakan dalam penelitian ini, terdiri dari variable – variable berikut, diantaranya adalah :

1. Variable Bebas (X) : Iklim Organisasi
2. Variable Terikat (Y) : Stres Kerja

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi Operasional variabel penelitian dimaksudkan agar pengukuran variable penelitian dapat terarah sesuai dengan metodologi pengukuran yang dipersiapkan, adapun definisi operasional variable penelitian ini adalah :

1. Iklim Organisasi

Menurut beberapa tokoh, Iklim Organisasi adalah Persepsi individual dan kelompok karyawan yang disebabkan oleh pengaruh psikologis dari lingkungan kerja terhadap kesejahteraan pribadinya yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi. Variabel Iklim Organisasi diketahui melalui skala iklim Organisasi yang disusun berdasarkan aspek – aspek Iklim Organisasi yang di kemukakan oleh Davis (2001) yaitu: Kualitas kepemimpinan, Kepercayaan, Komunikasi, Tanggung Jawab, Imbalan yang adil, Kesempatan, Pengendalian.

2. Stres Kerja

Stress kerja adalah reaksi seseorang terhadap tekanan yang berlebihan atau tuntutan ditempat kerja yang merugikan. Spears, (dalam isnin 2014). Variabel Stres Kerja diketahui melalui skala Stres Kerja yang disusun berdasarkan Aspek – Aspek Stres Kerja yang di kemukakan oleh Robbins, (dalam Wijayanti 2017) yaitu : Aspek Fisiologis, Aspek Psikologis, dan Aspek Perilaku.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi penelitian merupakan individu yang menjadi sumber data penelitian. Menurut (Anwar dalam Guci 2015) populasi merupakan sekelompok subyek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Menurut Sugiyono (2011) populasi adalah keseluruhan subyek yang paling sedikit mempunyai sifat dan karakteristik yang sama. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian Produksi PT. Cahaya Castindo Hasanah Cemerlang (Trichan Foundry) yang berjumlah 47.

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti Arikunto (2002) Menurut (Hidayat dalam Christianto 2013). sampel merupakan bagian populasi yang akan diteliti atau sebagian jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling*.

2. Sampel dan Teknik Sampling

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti (Arikunto (2002) Menurut (Hidayat dalam Christianto 2013) sampel merupakan bagian populasi yang akan diteliti atau sebagian jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling* 47 orang.

E. Metode Pengambilan Data

Metode pengumpulan data adalah suatu proses pengadaan data untuk kepentingan penelitian. Data-data yang telah dikumpul kemudian digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Semakin baik teknik dalam pengambilan data, maka semakin tepat suatu objek atau gejala yang identifikasikan, (Hadi dalam Isnin 2014) Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah :

1. Skala

Pengumpulan data yang digunakan untuk mengungkapkan Iklim Organisasi dan Stress Kerja adalah skala. Skala yang digunakan dalam Iklim Organisasi adalah model skala likert yang tiap-tiap pernyataan diberi empat pilihan jawaban. Sedangkan skala yang digunakan dalam stress kerja adalah skala diferensial sematik.

Adapun metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala Iklim Organisasi dan Stres Kerja.

1. Skala Iklim Organisasi

Skala Iklim Organisasi yang digunakan untuk penelitian ini akan disusun berdasarkan aspek – aspek dari teori iklim organisasi yang dikemukakan oleh Davis (2001) yaitu: Kualitas Kepemimpinan, Kepercayaan, Komunikasi, Tanggung Jawab, Imbalan yang adil, Kesempatan, Pengendalian. Model skala ini menggunakan skala *Likert*, skala yang menggunakan 4 alternatif. Penilaian yang diberikan

kepada masing-masing jawaban subyek pada setiap pertanyaan *favorable* adalah Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 4, Setuju (S) mendapat nilai 3, Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 2, dan Sangat Tidak Setuju mendapat nilai 1 sedangkan untuk pertanyaan *unfavorable* penilaian yang diberikan adalah Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 1, Setuju (S) mendapat nilai 2, Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 3, dan Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 4.

2. Skala Stres Kerja

Skala yang digunakan pada stress kerja berdasarkan gejala yang di kemukakan oleh Robbins, (dalam Wijayanti 2017) yaitu : Aspek Fisiologis, Aspek Psikologis, dan Aspek Perilaku.

Model skala ini menggunakan skala diferensial semantic. Menurut Ridwan (2012), Skala diferensial semantic atau skala perbedaan semantic berisikan serangkaian kerangka karakteristik bipolar (dua kutub). Skala bipolar ini dapat mencakup tiga sifat yaitu evaluasi, potensi, dan kegiatan. Responden diminta untuk menilai suatu konsep atau objek dalam suatu bipolar,

Jawaban dari setiap aitem instrument yang menggunakan skala perbedaan semantic mempunyai gradasi dari sangat negative sampai sangat positif yang terdapat berupa angka-angka antara lain

(+) 7 6 5 4 3 2 1 (-)

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Sebelum sampai pada pengolahan data, data yang akan diolah nanti haruslah berasal dari alat ukur yang mencerminkan fenomena apa yang diukur. Untuk itu perlu dilakukan analisis butir Validitas dan Reliabilitas.

1. Validitas Alat Ukur

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen Arikunto (2002). Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.

Cara yang dipakai dalam menguji tingkat validitas adalah dengan variabel internal, yaitu menguji apakah terdapat kesesuaian antara bagian instrumen secara keseluruhan. Untuk mengukurnya menggunakan analisis butir. Pengukuran pada analisis butir yaitu dengan cara skor-skor yang ada kemudian dikorelasikan dengan menggunakan Rumus korelasi product moment yang dikemukakan oleh Pearson dalam Arikunto (2002) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{n}}{\sqrt{\left\{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}\right\}\left\{\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n}\right\}}}$$

Keterangan :

r_{xy}	=	koefisien korelasi antar variabel bebas dengan variabel terikat
$\sum XY$	=	jumlah hasil kali antar skor variabel bebas dengan skor variabel tergantung
$\sum X$	=	jumlah skor variabel X
$\sum Y$	=	jumlah skor variabel Y
$\sum X^2$	=	jumlah kuadrat skor variabel X
$\sum Y^2$	=	jumlah kuadrat skor variabel Y
N	=	jumlah subjek

Nilai validitas setiap butir (koefisien *r product moment* Pearson) sebenarnya masih perlu dikoreksi karena kelebihan bobot. Kelebihan bobot ini terjadi karena skor butir yang dikorelasikan dengan skor total ikut sebagai komponen skor total, dan hal ini menyebabkan koefisien *r* menjadi lebih besar (Hadi dalam Isnin 2014). Formula untuk membersihkan kelebihan bobot ini dipakai formula *whole* dengan rumus sebagai berikut :

$$R_{pq} = \frac{r_{pq} \cdot SD_y - SD_x}{SD^2 y + SD^2 x - 2r \cdot SD_x \cdot SD_y}$$

Keterangan :

R_{pq} = Koefisien korelasi antara x dan y setelah dikorelasi

R_{tp} = Koefisien product moment

SD_y = Deviasi standar total

SD_x = Deviasi standar faktor

2. Reliabilitas Alat Ukur

Konsep dari reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan kepercayaan, keterandalan, dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relative sama. Selama aspek dalam diri subjek diukur memang belum berubah (Azwar, 2003).

Analisis reliabilitas alat ukur yang dipakai adalah teknik *alpha cronbach* (Nisfiannor dalam Guci 2015) dengan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s^2 yi}{S_{x-tot}} \right)$$

Keterangan :

- α : Alpha cronbach
 k : Jumlah item
 S^2yi : Jumlah varian item dalam tes.
 S_{x-tot} : Varian skor total.

Alasan digunakannya teknik reliabilitas *alpha cronbach* ini ialah,

- a. Jenis data continue
- b. Tingkat kesukaran seimbang
- c. Merupakan tes kemampuan, bukan tes kecepatan.

Menurut Nisfiannor (dalam Guci 2015), teknik *alpha cronbach* lebih maju dari pada teknik-teknik reliabilitas lainnya, karena tidak ditentukan oleh ikatan syarat-syarat tertentu. Teknik alpha cronbach dapat digunakan untuk item-item dikotomi dan nondikotomi, tidak lagi terikat untuk item-item yang tingkat

kesukarannya seimbang dan hampir seimbang. Dapat digunakan untuk menguji kuesioner dan jika ada jawaban yang kosong kasusnya bisa digugurkan saja.

G. Teknik Analisis Data

Untuk menguji data yang telah diperoleh maka teknik analisis yang digunakan secara statistik adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Alasan peneliti menggunakan analisis korelasi *Product Moment* dalam menganalisis data karena dalam penelitian ini terdapat satu variabel bebas (Iklim Organisasi) yang ingin dilihat hubungannya dengan satu variabel tergantung (Stress Kerja). Adapun rumus *Product Moment* adalah sebagai berikut.

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left\{ \left(\sum X^2 \right) - \frac{(\sum X)^2}{N} \right\} \left\{ \left(\sum Y^2 \right) - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right\}}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = koefisien korelasi antar variabel bebas dengan variabel terikat
- $\sum XY$ = jumlah hasil kali antar skor variabel bebas dengan skor variabel tergantung
- $\sum X$ = jumlah skor variabel X
- $\sum Y$ = jumlah skor variabel Y
- $\sum X^2$ = jumlah kuadrat skor variabel X
- $\sum Y^2$ = jumlah kuadrat skor variabel Y
- N = jumlah subjek

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan Product Moment maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian yaitu:

1. Uji Normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian setiap variable telah menyebar secara normal.
2. Uji Linieritas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variable bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Pada bab ini akan diuraikan kesimpulan dan saran – saran berdasarkan hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Terdapat Hubungan negatif yang signifikan antara iklim organisasi dengan stress kerja pada karyawan PT. Cahaya Castindo Hasanah Cemerlang dengan koefisien $r_{xy} = -0,336$; $p=0,001$ berarti $p < 0,010$ yang berarti bahwa semakin positif iklim organisasi maka semakin menurun stress kerja. Sebaliknya semakin negatif iklim organisasi maka semakin meningkat stress kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. Cahaya Castindo Hasanah Cemerlang maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.
- b. Iklim Organisasi menyumbang atau mempengaruhi Stress Kerja sebesar 11,6 %
- c. Berdasarkan hasil perbandingan kedua nilai rata – rata (mean hipotetik dan mean empiric), maka dapat dinyatakan bahwa iklim organisasi pada karyawan PT. Cahaya Castindo Hasanah Cemerlang pada kategori negatif. Hal ini didasarkan pada nilai rata-rata mean hipotetik $100 >$ daripada mean empiriknya sebesar 88,97 yang tidak melebihi SD sebesar 9,781. Selanjutnya stress kerja dinyatakan sedang. Hal ini didasarkan pada nilai rata- rata mean hipotetik sebesar $92 <$ mean

empiriknya mean empiriknya sebesar 100,16, yang tidak melebihi SD yaitu 10,201.

B. Saran

Sesuai dengan hasil penelitian serta kesimpulan yang telah dibuat, maka hal – hal yang dapat disarankan adalah sebagai berikut :

1. Saran kepada Subjek Penelitian

Berpedoman pada hasil penelitian diatas yang menyatakan bahwa stress kerja pada karyawan PT. Cahaya Castindo Hasanah Cemerlang tergolong pada kategori sedang, berarti stress kerja yang masih ada pada karyawan PT. Cahaya Castindo Hasanah Cemerlang berdampak negatif dan harus diatasi dan dihindari. Dalam menghadapi pimpinan yang kurang peduli diperlukan perubahan persepsi karyawan dan tingkat kesadaran dalam diri saat memanager stress juga terus menerus berusaha untuk saling peduli serta mengingatkan dan menyampaikan satu sama lain agar tercipta kelekatan yang kuat dalam organisasi guna mendapatkan kenyamanan diruang lingkup agar target produksi dapat tercapai dengan baik juga lebih berperan serta dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan beban kerjanya masing – masing, dan meningkatkan kesadaran adanya bahaya fisik agar terhindar dari kecelakaan kerja.

2. Saran kepada pihak perusahaan

Diharapkan kepada pemimpin perusahaan agar dapat lebih memperhatikan karyawannya dengan cara menciptakan hubungan positif antara karyawan dan perusahaan, mengontrol lingkungan eksternal dan internal pada perusahaan, memberikan kontribusi pada pengembangan karir karyawan dengan memberikan motivasi yang baik kepada karyawan. Mendukung ide-ide dan inovasi karyawan serta melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan guna meningkatkan kinerja yang baik juga meningkatkan kontrol yang baik berupa pengawasan agar kondisi lingkungan kerja terlihat kondusif seperti mengganti seng yang berlubang, penambahan penerangan, dan meminimalisir kebisingan serta membuat pengaturan jadwal agar karyawan lebih disiplin dalam menjalankan tugasnya.

3. Saran kepada Peneliti Selanjutnya

Disarankan kepada peneliti selanjutnya yang meneliti stress kerja yang ingin melanjutkan penelitian ini untuk dapat mencari variabel-variabel lain seperti pengembangan karir dan peran dalam organisasi yang diduga juga memiliki hubungan dan berkontribusi terhadap iklim organisasi dan stress kerja. Peneliti menyadari banyak kekurangan dalam penelitian ini. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya yang tertarik pada judul ini lebih dapat mengontrol dan mengkomunikasikan dengan baik kepada responden agar tercipta suasana nyaman pada saat pengisian

skala, juga diharapkan sampel pada penelitian selanjutnya lebih banyak agar hasil yang didapat lebih baik dari hasil penelitian sebelumnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, M.R, Anita, R., Anugerah, R.(2016). Dampak Iklim Organisasi Terhadap Stress Kerja dan Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen/Volume XX, No. 01, Februari 2016: 121-141
- Arikunto S. (2002), Metodologi Penelitian. Universitas Gunadarma : Jakarta
- Angelina.F.P, & Ratnaningsih.I.Z. ,(2016). Hubungan Iklim Organisasi dengan Stress Kerja pada Anggota Sat Lantas Polrestabes Semarang. Jurnal Empati, April 2016, Volume 5(2), 331-335
- Azwar.S.2003. Reliabilitas dan Validitas. Yogyakarta:sigma Alpha.
- Christianto.W.(2013). Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan stress Kerja pada Karyawan PT. Sandang Pangan Sukses Makmur. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Davis.K .& NewstromJ.W. (2001) Perilaku dalam Organisasi. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Dewi.A.Y.(2015). Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Stress Kerja Karyawan Bagian Marketing Bank BRI Purwokerto. (*Bachelor Thesis*). Purwokerto; Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Guci N.P.S. (2015). Hubungan Iklim Organisasi dengan Komitmen Anggota Formasi Ar- Ruuh UMA. Fakultas Psikologi Medan Area: Medan.
- Hamali. A.Y, S.S., M.M. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta: PT. Buku Seru.
- Hasibuan.M.S.P Drs. (2002). Sumber Daya Manusia Edisi Revisi
- Hertawaty. U.S. (2012) Studi Identifikasi Sumber Stress Pada Karyawan PT. Dharmatama Mega Finance Medan. Fakultas Psikologi Medan Area: Medan
- <http://jurnalapapun.blogspot.com/2014/03/faktor-faktor-penyebab-stres-kerja.html> Akses : 21 Agustus 2018.
- Isnin.M (2014) Perbedaan Stress Kerja Antara Bidan PTT dengan Bidan Wiyata Bakti Dipuskesmas Baktiya Alu IE Puteh Aceh.Fakultas Psikologi Medan Area: Medan.

- Luthans,F.,(2009). *Organizational Behaviour: an audience-based approach* (12th ed). New York: Mc-Graw Hill.
- Mangkunegara,A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pardede. T.O (2013) *Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Prestasi Kerja Pada Sales di PT. Capella Medan*. Fakultas Psikologi Medan Area: Medan
- Riduwan. 2012. *Dasar – Dasar Statistika*. Alfabeta
- Sopiah (2008). *Perilaku Organisasional*.Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET.
- Subawa I.K., & Surya.I.B.K.,(2017).*Pengaruh Iklim Organisasi dengan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA 1 Gianyar*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 4, 2017
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wijayanti.H.P. (2017) *Hubungan Antara Persepsi Lingkungan Kerja dengan Stress Kerja Pada Mekanik Bengkel Resmi Sepeda Motor Honda di Kabupaten Banyumas*. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Wijono.S (2002). *Psikologi Industri dan Organisasi*. (Edisi Revisi).Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wijono.S (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. (Edisi Revisi).Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wirawan.(2007). *Budaya dan I klim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN

A. ALAT UKUR PENELITIAN

Skala Iklim Organisasi

Skala Stress Kerja

B. DATA PENELITIAN

Data Uji Coba Iklim Organisasi

Data Uji Coba Skala Stress Kerja

C. UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS DATA

Uji Reliabilitas dan Validitas Skala Iklim Organisasi

Uji Reliabilitas dan Validitas Stress Kerja

D. ANALISI DATA PENELITIAN

Uji Normalitas Sebaran

Uji Linearitas

Uji Hipotesis

E. SURAT KETERANGAN PENELITIAN

LAMPIRAN A
ALAT UKUR PENELITIAN

- 1. Skala Iklim Organisasi**
- 2. Skala Stress Kerja**



Skala Lingkungan Iklim Organisasi

DATA DIRI

Nama =
JenisKelamin = Laki-laki /Perempuan
Usia =
Masa kerja =

PETUNJUK PENGISIAN

Bacalah setiap pernyataan dengan hati-hati kemudian berikan tanda centang (√) pada salah satu kolom pilihan jawaban yang paling sesuai dengan diri anda. Terdapat empat pilihan jawaban yang disediakan, yaitu:

STS : bila anda *Sangat Tidak Setuju* dengan pernyataan tersebut.

TS : bila anda *Tidak Setuju* dengan pernyataan tersebut.

S : bila anda *Setuju* dengan isi pernyataan tersebut.

SS : bila anda *Sangat Setuju* dengan isi pernyataan tersebut.

Contoh pengisian skala :

NO	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
1	Komunikasi saya dengan atasan cukup baik.				√

Bila anda ingin mengganti jawaban, coret tanda centang sebelumnya dengan garis melintang (-) dan berikan tanda centang (√) pada kolom yang lebih sesuai dengan diri anda.

NO	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
1	Komunikasi saya dengan atasan cukup baik.		√		✗

Selamat Mengerjakan

Skala Iklim Organisasi

NO	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
1	Komunikasi saya dengan atasan cukup baik.				
2	Atasan saya mau berbagi informasi demi memudahkan kelangsungan karyawan dalam bekerja.				
3	Menurut saya, pimpinan tidak mau mendengarkan masukan dari karyawannya.				
4	Saya segan bertanya ketika arahan yang diberikan pimpinan tidak jelas.				
5	Saya senang karena diberi kepercayaan oleh pimpinan atas hasil kerja saya yang baik.				
6	Sering terjadi salah paham akibat ketidakjelasan informasi yang diberikan atasan dan rekan kerja.				
7	Perusahaan tidak pernah memberikan bonus yang sesuai kepada saya.				
8	Atasan tidak konsisten dalam memberikan kesempatan & kebebasan berekspresi dalam bekerja.				
9	Dalam mengambil keputusan pimpinan terlihat sepihak dan bertindak semaunya.				
10	Menurut saya, perusahaan memberikan peluang naik jabatan kepada karyawannya.				
11	Bagi saya prosedur dan peraturan perusahaan ini tidak jelas.				
12	Saya selalu bimbang dengan peluang karir yang ada di perusahaan ini.				
13	Peraturan yang dibuat oleh perusahaan tidak mempersulit saya dalam bekerja.				
14	Pimpinan saya selalu memantau kegiatan produksi yang ada dipabrik.				
15	Pimpinan perusahaan selalu meminta pendapat saya demi kemajuan perusahaan.				

16	Saya tidak nyaman dengan pimpinan yang memantau kegiatan produksi terlalu berlebihan.				
17	Pimpinan memberikan standart pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan saya.				
18	Bila ada tugas yang belum selesai, saya akan tetap pulang dan melanjutkannya besok lagi.				
19	Pimpinan selalu membebankan pekerjaan diluar tugas saya.				
20	Sebelum tugas selesai saya enggan untuk pulang kerumah.				
21	Sebelum bekerja pimpinan saya selalu mengarahkan apa yang akan saya kerjakan.				
22	Pimpinan tidak pernah menghargai hasil pekerjaan saya.				
23	Saya tidak suka terlibat pembicaraan dengan rekan kerja sekalipun jam istirahat.				
24	Upah yang saya dapatkan dari hasil kerja saya dapat memenuhi kebutuhan saya dan keluarga saya				
25	Upah yang saya dapatkan tidak sesuai dengan apa yang saya kerjakan.				
26	Atasan memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi diri dan belajar hal baru.				
27	Jika saya rajin saya akan diberikan bonus.				
28	Menurut saya, pimpinan perusahaan ini dapat mengambil keputusan dengan baik.				
29	Getaran dan suara yang dihasilkan dari mesin atau alat kerja tidak mengganggu kelancaran saya dalam bekerja.				
30	Di sela – sela kesibukan atasan saya suka bercanda dengan karyawan.				
31	Saya merasakan atasan dan sesama rekan kerja saling tolong – menolong.				
32	Komunikasi yang terjadi di perusahaan terkesan kaku.				

33	Atasan pilih kasih hanya mau menolong rekan kerja yang akrab saja.				
34	Saya merasa kurang nyaman dengan adanya getaran dan suara mesin atau alat kerja.				
35	Apabila ada masalah dalam pekerjaan, rekan kerja saya mau memberikan masukan kepada saya.				
36	Perusahaan memberikan insentif tambahan jika saya lembur.				
37	Rekan kerja saya tidak mau memberikan bantuan apabila saya kerepotan.				
38	Upah yang saya dapatkan dari perusahaan sangat sedikit dan tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan saya dan keluarga saya				
39	Demi kelangsungan dalam bekerja, pemimpin selalu menyediakan fasilitas yang lengkap.				
40	Perusahaan ini tidak berlaku adil dalam memberikan posisi jabatan kepada karyawannya.				
41	Fasilitas tidak lengkap dan kurang mendukung di perusahaan ini membuat pekerjaan saya tidak terselesaikan dengan baik.				
42	Apabila saya berpeluang dengan jenjang karir yang lebih baik, saya tetap bertahan di perusahaan ini.				
43	Menurut saya, pencahayaan yang ada dipabrik tidak baik sehingga ruangan menjadi redup.				
44	Lingkungan kerja saya di pabrik jauh dari suara bising yang melintas				
45	Suhu yang ada dipabrik membuat saya betah bekerja.				
46	Ketika saya dalam kesulitan pimpinan mau memberikan masukan.				
47	Dekat dengan jalan besar saya merasa terganggu dengan kebisingan lalu lintas yang ada dipabrik.				

48	Saya merasa gerah dengan suhu panas yang ada dipabrik membuat saya mudah emosi.				
49	Pimpinan saya tidak mau memperdulikan karyawannya yang sedang kesulitan.				
50	Keadaan ruangan di parbik selalu bersih.				
51	Pencahayaan dalam ruangan produksi membuat saya dapat melihat dengan jelas.				
52	Keadaan ruangan di pabrik sangat kotor.				
53	Atap di pabrik terjaga dan berfungsi dengan baik.				
54	Atap dipabrik sangat buruk dan berlubang.				

Periksa kembali jawaban Anda dan pastikan tidak ada pernyataan yang tidak terjawab

Terima kasih atas partisipasinya.

Skala Stress Kerja

Isilah data berikut ini sesuai dengan keadaan Saudara sekalian. Dan dapat saya informasikan jika data ini terjamin kerahasiaanya.

Nama (Inisial) :

Usia :

Masa Kerja :

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

1. Skala ini terdiri dari dua lampiran yaitu :
 - a. Petunjuk pengisian
 - b. Lampiran pertanyaan
2. Bacalah secara perlahan petunjuk pengisian skala yang tersedia pada lampiran petunjuk
3. Bacalah secara seksama setiap pertanyaan yang tertera pada lempiran pertanyaan, selanjutnya anda dapat memberikan jawaban sebenarnya.
4. Di bawah ini ada beberapa pertanyaan yang diberikan kepada anda.

Masing – masing pertanyaan terdiri dari 2 (dua) kutub yang berlawanan.

Tugas anda adalah memberikan jawaban/ respon dengan cara memberikan tanda *checklist* (✓) pada kotak yang disediakan. Apabila anda merasa terwakili dengan kata pada salah satu kutub, maka anda dapat memberikan tanda *checklist* (✓) pada salah satu kotak yang mendekati pilihan anda.

Contoh pengisian skala:

5. Adapun jawaban anda dianggap benar
6. Kerahasiaan dari identitas anda tetap terlindungi
7. Bila akhirnya anda telah selesai, periksalah kembali bila ada nomor yang terlewati.

Akhirnya atas partisipasi dan kesediaan anda untuk mengisi skala ini saya mengucapkan terimakasih.

“ SELAMAT MENGERJAKAN ”



Saya merasa pekerjaan ini...

1. Menarik

--	--	--	--	--	--	--

Membosankan

2. Memuaskan

--	--	--	--	--	--	--

Tidak memuaskan

3. Menyukai

--	--	--	--	--	--	--

Membenci

Dalam rutinitas yang padat saya merasa...

4. Fit

--	--	--	--	--	--	--

Letih

5. Bertenaga

--	--	--	--	--	--	--

Lesu

Setelah seharian bekerja tubuh saya terasa...

6. Bugar

--	--	--	--	--	--	--

Lelah

Jika mempunyai masalah dalam bekerja konsentrasi saya...

7. Fokus

--	--	--	--	--	--	--

Buyar

8. Teliti

--	--	--	--	--	--	--

Ceroboh

Apabila pekerjaan yang saya lakukan belum selesai, saya merasa...

9. Tenang

--	--	--	--	--	--	--

Cemas

10. Rileks

--	--	--	--	--	--	--

Tegang

Dalam menyelesaikan masalah di tempat kerja. Saya termasuk tipe orang...

11. Optimis

--	--	--	--	--	--	--

Pesimis

Akibat banyaknya beban yang harus diselesaikan, saya merasa kepala saya berat dan pusing.

12. Ringan

Berat

13. Tidak pernah

Selalu

Apabila saya dalam keadaan tertekan, maka asam lambung saya kambuh

14. Tidak Pernah

--	--	--	--	--	--	--

Selalu

Sekalipun banyak beban pekerjaan saat dirumah saya...

15. Banyak Tidur

Sulit tidur

16. Nyenyak

Terganggu

17. Tenang

Gelisah

Kebisingan yang ada dipabrik membuat saya merasa...

18. Nyaman

19. Rileks

20. Suka

Gelisah

Terganggu

Benci

Apabila terlalu banyak pekerjaan saya mengerjakannya dengan

21. Segera

--	--	--	--	--	--	--

Menunda

Ketidakjelasan tugas yang diberikan atasan membuat saya...

22. Memahami

23. Tidak Pernah

Membiarkan

Sering

Ketika atasan saya memberikan tugas yang terlalu banyak, saya melampiaskan kekesalan saya dengan cara...

24. Berdiam

25. Bersabar

26. Mengerjakan

Mengeluh

Mengoceh

Mengabaikan

Pekerjaan yang saya terima dari atasan, saya kerjakan dengan...

27. Cepat

Lambat

28. Segera

Menunda

Dalam bekerja jika terlalu banyak tuntutan membuat nafsu makan saya...

29. Tidak terganggu

Terganggu

30. Menikmati

Mual

Ketika menemui sebuah kesulitan dalam bekerja saya mencari jalan keluar.

31. Berusaha

Mengeluh

32. Mudah

Sulit

Apabila pekerjaan menumpuk, saya selalu datang ke pabrik...

33. Tepat Waktu

Terlambat

34. Jarang

Sering

Ketika atasan sedang kesal dengan saya maka saya...

35. Berkomunikasi

Menghindar

36. Jarang

Selalu



LAMPIRAN B
DATA PENELITIAN

DATA UJI COBA IKLIM ORGANISASI
DATA UJI COBASTRESS KERJA





LAMPIRAN C
RELIABILITAS DAN VALIDITAS DATA

- 1. UJI RELIABILITAS DAN VALIDITAS SKALA IKLIM ORGANISASI**
- 2. UJI RELIABILITAS DAN VALIDITAS SKALA STRESS KERJA**

A. Reliabilitas dan Validitas Skala Iklim Organisasi

1. Reliabilitas

Case Processing Summary

	N	%
Valid	47	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	47	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,853	54

2. Validitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
io1	148,68	221,265	,561	,846
io2	148,68	225,918	,434	,849
io3	149,02	226,673	,381	,851
io4	149,11	232,836	,081	,855
io5	148,53	238,124	-,168	,857
io6	149,36	223,279	,427	,848
io7	149,43	226,815	,368	,852
io8	149,26	221,542	,462	,847
io9	149,26	225,803	,318	,851
io10	149,11	230,793	,315	,852
io11	149,34	225,795	,369	,850
io12	149,43	232,206	,108	,854
io13	149,04	226,998	,352	,850
io14	149,00	229,435	,367	,852
io15	149,13	233,766	,038	,856
io16	149,55	224,774	,362	,850
io17	148,91	233,297	,106	,854
io18	149,66	238,012	-,118	,859
io19	149,04	227,042	,365	,852

io20	149,47	235,254	-,014	,857
io21	148,91	232,732	,080	,855
io22	148,85	232,564	,124	,854
io23	149,04	228,302	,392	,854
io24	149,06	226,887	,427	,849
io25	149,30	223,866	,409	,849
io26	148,66	231,316	,345	,852
io27	148,72	236,465	-,061	,857
io28	148,94	229,496	,356	,852
io29	149,43	236,945	-,076	,859
io30	149,06	231,322	,099	,856
io31	148,57	230,250	,317	,852
io32	149,06	223,061	,466	,848
io33	149,00	218,000	,571	,845
io34	149,30	227,301	,388	,851
io35	148,79	227,128	,406	,850
io36	148,64	225,671	,371	,850
io37	148,89	223,401	,420	,848
io38	149,45	219,600	,602	,845
io39	149,13	224,331	,401	,849
io40	149,15	221,869	,527	,847
io41	149,47	223,515	,496	,848
io42	149,13	226,592	,303	,851
io43	149,19	223,071	,503	,847

io44	149,40	229,681	,327	,852
io45	149,28	229,900	,360	,852
io46	148,74	220,586	,532	,846
io47	149,32	226,005	,362	,850
io48	149,32	223,483	,387	,849
io49	148,98	218,847	,498	,846
io50	149,28	230,857	,159	,853
io51	149,02	228,847	,363	,852
io52	149,47	222,559	,468	,848
io53	149,34	235,360	-,015	,856
io54	149,72	221,378	,497	,847

Gugur 14

Mean hipotetik $(40 \times 4) + (40 \times 1) : 2 = 100$

B. Reliabilitas dan Validitas Skala Stress Kerja

1. Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	47	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,796	36

2. Validitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
sk1	122,43	262,728	,239	,790
sk2	122,47	262,167	,392	,789
sk3	122,51	262,255	,408	,789
sk4	121,79	253,128	,452	,785
sk5	121,66	247,186	,534	,781
sk6	120,66	258,664	,374	,792
sk7	121,40	265,550	,336	,798
sk8	121,91	268,601	,206	,798
sk9	120,19	260,767	,104	,791
sk10	120,68	268,744	,084	,800
sk11	122,40	268,811	,105	,798
sk12	121,38	255,763	,373	,788
sk13	121,38	261,068	,382	,792
sk14	121,87	261,896	,333	,794
sk15	121,30	259,257	,276	,792
sk16	121,43	258,989	,374	,792
sk17	121,28	248,813	,451	,784
sk18	121,45	247,079	,535	,781
sk19	121,55	245,687	,614	,778

sk20	121,70	252,040	,492	,783
sk21	122,70	266,866	,309	,792
sk22	122,06	270,148	,086	,798
sk23	121,00	258,217	,325	,790
sk24	121,98	257,369	,353	,789
sk25	122,06	260,365	,342	,790
sk26	122,36	270,279	,064	,800
sk27	122,53	260,211	,451	,788
sk28	122,60	267,203	,100	,794
sk29	121,74	251,281	,477	,784
sk30	121,68	259,787	,360	,793
sk31	122,57	269,989	,142	,796
sk32	121,96	260,998	,395	,791
sk33	121,98	273,152	-,007	,802
sk34	121,19	267,810	,086	,800
sk35	122,00	275,043	-,049	,804
sk36	121,32	261,092	,332	,794

Gugur 13

Mean hipotetik $(23 \times 7) + (23 \times 1) : 2 = 92$



LAMPIRAN D

ANALISIS DATA PENELITIAN

- 1. UJI NORMALITAS SEBARAN**
- 2. UJI LINIERITAS**
- 3. UJI HIPOTESIS**

A. Uji Normalitas

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		IklmOrgani sasi	StresKerja
N		47	47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	88,97	100,16
	Std. Deviation	9,781	10,201
Most Extreme Differences	Absolute	,155	,162
	Positive	,118	,087
	Negative	-,155	-,162
Kolmogorov-Smirnov Z		1,064	1,109
Asymp. Sig. (2-tailed)		,208	,171

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

B. Uji Linieritas

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
StresKerja * IklimOrganisasi	(Combined)	7878,160	31	254,134	1,261	,324
	Linearity	609,251	1	609,251	3,023	,003
	Between Groups Deviation from Linearity	7268,908	30	242,297	1,202	,362
	Within Groups	3023,500	15	201,567		
	Total	10901,660	46			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
StresKerja * IklimOrganisasi	-,336	,116	,850	,723

C. Uji Hipotesis

Correlations

		IklmOrgani sasi	StresKerja
IklmOrganis asi	Pearson Correlation	1	-,336
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	47	47
StresKerja	Pearson Correlation	-,336	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	47	47



LAMPIRAN E
SURAT KETERANGAN PENELITIAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 12/16/19

Access From (repository.uma.ac.id)



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : /FPSI/01.11/IX/2018
Lampiran : -
Hal : Survey Untuk Pra Penelitian

Medan, 27 September 2018

Yth, Pimpinan PT. Cahaya Castindo Hasanah Cemerlang
(Trichan Foundry)
Jl. Bakti Luhur Perumahan Green Ville No. B26
Di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa tersebut dibawah ini :

Nama : Dini Amalia Utami
Npm : 14 860 0126
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan Survey Pra Penelitian di *PT. Cahaya Castindo Hasanah Cemerlang (Trichan Foundry)*
Jl. Bakti Luhur Perumahan Green Ville No. B26, guna penyusunan skripsi dengan judul:
Hubungan Iklim Organisasi dengan stress Kerja Karyawan pada PT. Cahaya Castindo Hasanah Cemerlang (Trichan Foundry)."

Perlu kami informasikan bahwa Survey Pra Penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bid. Akademik,


Hanul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si

Tembusan :

- Mahasiswa Ybs

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang



Accepted 12/16/19

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : /FPSI/01.10/IX/2018
Lampiran : -
Hal : Pengambilan Data

Medan, 27 September 2018

Yth, Pimpinan PT. Cahaya Castindo Hasanah Cemerlang
(Trichan Foundry)
Di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Dini Amalia Utami
NPM : 14 860 0126
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi


Untuk melaksanakan pengambilan data di PT. Cahaya Castindo Hasanah Cemerlang (Trichan Foundry) Jl. Bakti Luhur Perumahan Green Ville No. B26 guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Iklim Organisasi dengan stress Kerja Karyawan pada PT. Cahaya Castindo Hasanah Cemerlang (Trichan Foundry)*".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang Akademik,


Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang



1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)

SURAT KETERANGAN
007/SK/CCHC/X/2018

Medan, 29 Oktober 2018

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zepri Syahrizal

Jabatan : Manajer Produksi

Menerangkan bahwa :

Nama : Dini Amalia Utami

NPM : 148600126

Universitas : Universitas Medan Area

Fakultas : Psikologi

Yang bersangkutan telah selesai melaksanakan pengambilan data di PT. Cahaya Castindo Hasanah Cemerlang pada tanggal 22 Oktober 2018 dan kiranya kami harapkan data tersebut dapat membantu yang bersangkutan dalam penyusunan skripsi yang berjudul "Hubungan Iklim Organisasi Dengan Stress Kerja Karyawan Pada PT. Cahaya Castindo Hasanah Cemerlang (Trichan Foundry)".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 29 Oktober 2018

**PT. Cahaya Castindo Hasanah
Cemerlang**


Zepri Syahrizal
Manajer Produksi