HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN STRES KERJA PADA KARYAWAN PT. BANK SUMUT KANTOR PUSAT JALAN IMAM BONJOL MEDAN

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area

Oleh

Fiandra Aldira
18.860.0163

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERISITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023

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 30/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN STRES KERJA PADA KARYAWAN PT. BANK SUMUT KANTOR PUSAT JALAN IMAM BONJOL MEDAN

Dipersiapkan dan disusun oleh
Fiandra Aldira
18.860.0163
Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal 05 Mei 2023
Susunan Dewan Penguji

Ketua	Sekretaris
(Dr. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog)	(Cut Sarah, S.Psi, M.Psi, Psikolog)
Penguji I	**Penguji II**
(Andy Chandra, S.Psi, M.Psi, Psikolog)	(Dr. Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi)

Skripsi ini diterima sebagai salah satu Persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana
Tanggal, 05 Mei 2023

Kepala Bagian

(Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi)

Mengetahui
Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

(Dr. Nasrudin, Ph.D)

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 30/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Fiandra Aldira
NIM	: 18.860.0163
Tahun Terdaftar	: 2023
Program Studi	: Psikologi Industri & Organisasi

Menyatakan bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat bagian karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dengan demikian saya menyatakan bahwa karya ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah Skripsi ini di kemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya penulis lain atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik atau sanksi hukum yang berlaku.

Medan, 05 Mei 2023

METERAI TEMPEL
FAD75AKX308668954

Fiandra Aldira

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 30/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

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

Nama : Fiandra Aldira

NIM : 18.860.0163

Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi

Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Tugas Akhir

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

Hubungan Iklim Organisasi Dengan Stres Kerja Pada Karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Jalan Imam Bonjol Medan

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan), dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/ formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir 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 : 05 Mei 2023

Yang Menyatakan

(Fiandra Aldira)

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 30/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

Motto

*

"Success is the ability to go from one failure to another with no loss of enthusiasm"

"Kesuksesan adalah kemampuan untuk beranjak dari suatu kegagalan ke kegagalan yang lain tanpa kehilangan keinginan untuk berhasil"

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 30/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillahirrabbil'alamin, puji syukur peneliti ucapkan kehadirat Allah SWT, memohon pertolongan dan ampun kepada-Nya. Peneliti berlindung kepada Allah dari kejahatan diri dan keburukan amal perbuatan. Barang siapa yang Allah beri petunjuk, maka tidak ada yang dapat menyesatkannya, dan barang siapa yang Allah sesatkan, maka tidak ada yang dapat memberi petunjuk, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.

Dalam kesempatan ini saya sebagai peneliti mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar – besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Tidak luput pula dalam hal ini saya sudah banyak menerima bimbingan serta bantuan. Maka pada kesempatan ini perkenankanlah saya mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku Ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan M.Eng.Msc. selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Hasanuddin, Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi, selaku Kepala Bagian Psikologi Industri & Organisasi Universitas Medan.
5. Ibu Dr. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog, Selaku Ketua Kepanitian Ujian.
6. Bapak Andy Chandra, S.Psi, M.Psi, Psikolog sebagai dosen pembimbing yang telah memberikan banyak dukungan bagi saya selaku peneliti, yang

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 30/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

sangat berjasa dalam membantu saya, yang selalu meluangkan waktu, yang selalu sabar menerima kesalahan yang saya perbuat, yang selalu meringankan dan melancarkan segala urusan saya selama proses pembuatan skripsi, yang telah banyak memberikan saya ilmu-ilmu yang Beliau miliki, dan selalu menyemangati saya untuk menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya.

7. Bapak Dr. Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembanding saya yang selalu memberi arahan dan bimbingan sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini.

8. Ibu Cut Sarah, S.Psi, M.Psi, Psikolog sebagai Sekretaris yang berkenan untuk menjadi notulen dalam sidang meja hijau.

9. Terima kasih yang sebesar-besarnya kepada segenap Dosen Fakultas Psikologi yang telah memberikan ilmu selama proses belajar sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dan juga pegawai-pegawai yang telah membantu dalam mengurus keperluan penyelesaian skripsi.

10. Terima kasih kepada kedua orang tua saya tercinta dan tersayang, Mama, Papa dan Adik yang selalu mendoakan, mendukung sepenuhnya, memberikan semangat, serta selalu melimpahkan cinta kasih sayang yang terus mengalir tiada hentinya untuk saya serta nasihat-nasihat yang membangun saya untuk terus bangkit dan menyelesaikan skripsi ini tepat waktu.

11. Terima kasih banyak juga teruntuk teman terdekat yang sudah seperti keluarga yaitu Fernando Wacimin, Amalia Citra, Lilis Indriyani, dan Alvida Utami yang selalu memberikan dukungan penuh, perhatian, doa, dan selalu membuat saya semangat dan selalu ceria sampai pada akhirnya bisa menyelesaikan skripsi ini.

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 30/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

12. Terimakasih untuk semua pihak yang terlibat dalam proses panjang ini termasuk responden, yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu dan terimakasih untuk semua pembaca. Semoga karya tulis ini bermanfaat.

Saya sebagai peneliti menyadari bahwa meskipun saya telah berupaya untuk dapat menyusun dan menyajikan skripsi yang terbaik, namun dengan segala keterbatasan, kemampuan dan pengetahuan yang saya miliki, maka skripsi ini masih jauh dari yang diharapkan, baik ditinjau dari aspek gaya bahasa maupun kedalaman materinya. Oleh karena itu sebagai salah satu upaya untuk lebih menyempurnakan skripsi ini, maka saya sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak. Demikian sebagai penutup saya sebagai peneliti berharap semoga skripsi ini dapat berguna untuk perkembangan ilmu Psikologi.

Medan, 05 Mei 2023

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 30/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN STRES KERJA PADA KARYAWAN PT. BANK SUMUT KANTOR PUSAT JALAN IMAM BONJOL MEDAN

FIANDRA ALDIRA
18.860.0163

ABSTRAK

Iklim organisasi merupakan sesuatu yang dirasakan oleh orang-orang yang ada di dalam suatu organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan Iklim Organisasi dengan Stres Kerja pada karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Jalan Imam Bonjol Medan. Aspek stres kerja aspek fisiologis, aspek psikologis, aspek prilaku. Iklim organisasi aspek iklim organisasi yaitu struktur, standar-standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan, komitmen. Hipotesis yang diajukan adalah hubungan negatif antara Iklim Organisasi dengan Stres Kerja pada Karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Jalan Imam Bonjol Medan. Variabel bebas yang digunakan adalah iklim organisasi, dan stres kerja sebagai variable terikat. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Purposive Sampling* dengan jumlah 50 sampel. Model skala yang digunakan adalah Skala Likert. Hasil penelitian menunjukkan koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara Iklim Organisasi dengan Stres Kerja adalah sebesar r^2 = 0,344. Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan analisis *Product Moment* menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara Iklim Organisasi dan Stres Kerja. Koefisien r_{xy} = -0,569; p = 0.010 < 0,050 yang berarti bahwa semakin baik iklim organisasi maka semakin rendah stres kerja dan juga sebaliknya semakin buruk iklim organisasi maka semakin tinggi pula stres kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima. Iklim organisasi tergolong tinggi karena nilai rata-rata hipotetik 84,9. Stres kerja tergolong rendah karena nilai rata-rata hipotetik 70 lebih kecil dari nilai rata-rata empirik 60,28.

Kata kunci: Stres Kerja, Iklim Organisasi, Karyawan

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 30/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

CORRELATION BETWEEN ORGANIZATIONAL CLIMATE WITH WORK STRESS ON EMPLOYEES OF PT. BANK SUMUT HEAD OFFICE JALAN IMAM BONJOL MEDAN

FIANDRA ALDIRA
18.860.0163

ABSTRACT

Organizational climate is something that is felt by the people in an organization. This study aims to determine correlation between Organizational Climate and Work Stress on employees of PT. Bank Sumut head office Jalan Imam Bonjol Medan. Aspects of job stress physiological aspects, psychological aspects, behavioral aspects. Organizational climate aspects of organizational climate are structure, standards, responsibility, appreciation, support, commitment. The hypothesis proposed is a negative relationship between Organizational Climate and Job Stress on Employees of PT. Bank Sumut Head Office Jalan Imam Bonjol Medan. The independent variables used are organizational climate and work stress as the dependent variable. The sampling technique used purposive sampling with a total of 50 samples. The scale model used is the Likert Scale. The results showed that the determinant coefficient (r2) of the relationship between Organizational Climate and Work Stress was r2 = 0.344. Based on the results of research using Product Moment analysis, it shows that there is a significant relationship between Organizational Climate and Work Stress. Coefficient rxy = -0.569; p = 0.010 <0.050 which means that the better the organizational climate, the lower the work stress and vice versa, the worse the organizational climate, the higher the employee's work stress. Based on the results of this study, the proposed hypothesis is declared accepted. Organizational climate is low because the average hypothetical value is 84.9. Work stress is classified as moderate because the average hypothetical value is 70 which is smaller than the empirical average value of 60.28.

Key words: *Working Stress, Climate Organization, Employee*

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 30/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL ii

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI iii

HALAMAN MOTTO iv

UCAPAN TERIMAKASIH v

ABSTRAK vii

ABSTRACT ix

DAFTAR ISI x

DAFTAR TABEL xii

DAFTAR GAMBAR xii

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1 Latar Belakang Masalah 1

1.2 Identifikasi Masalah 6

1.3 Batasan Masalah 6

1.4 Rumusan Masalah 7

1.5 Tujuan Penelitian 7

1.6 Manfaat Penelitian 7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 9

2.1 Stres Kerja 9

2.1.1 Definisi Stres Kerja 9

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja 13

2.1.3 Aspek-aspek stres kerja 17

2.1.4 Ciri-Ciri Stres Dalam Bekerja 20

2.1.5 Sumber-sumber Stres Kerja 22

2.1.6 Dampak Stres Kerja Pada Karyawan 26

2.2 Karyawan 28

2.2.1 Definisi Karyawan 28

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 30/5/23

Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

2.3 Iklim Organisasi 29
2.3.1 Definisi Iklim Organisasi 29
2.3.2 Aspek – Aspek Iklim Organisasi 32
2.3.3 Pendekatan Iklim Organisasi 34
2.3.4 Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi 35
2.4 Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Stres Kerja.....37
2.5 Kerangka Konseptual 41
2.6 Hipotesis 42

BAB III METODELOGI PENELITIAN 42
3.1 Tipe Penelitian 42
3.2 Identifikasi Variabel Penelitian 42
3.3 Defenisi Oprasional Variabel Penelitian 43
3.4 Populasi dan Teknik Pengumpulan Sampel 44
3.4.1 Populasi.....44
3.4.2 Teknik Pengumpulan Sampel 44
3.5 Metode Pengumpulan Data 45
3.6 Validitas dan Realibilitas.....46
3.7 Metode Analisis Data 47

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....48
4.1 Pelaksanaan Penelitian 48
4.1.1 Gambaran PT. Bank Sumut Kantor Pusat Jalan Imam Bonjol Medan.....48
4.1.2 Visi dan Misi Bank Sumut 49
4.2 Persiapan Penelitian 49
4.2.1 Persiapan Administrasi 49
4.2.2 Persiapan Alat Ukur Penelitian 50
4.2.2.1 Skala Stres Kerja.....50
4.2.3 Uji Alat Ukur.....52
4.2.3.1 Uji Validitas.....53

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 30/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

4.2.4 Uji Alat Ukur.....52
4.3 Pelaksanaan Penelitian 54
4.4 Analisis Data Dan Hasil Penelitian 54
4.4.1 Uji Asumsi 55
4.4.1.1 Uji Normalitas Sebaran 55
4.4.1.2 Uji Linearitas 55
4.4.2 Hasil Perhitungan Korelasi *r Product Moment* 56
4.5 Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....58
4.5.1 Mean Hipotetik.....58
4.5.2 Mean Empirik.....59
4.5.3 Kriteria 59
4.6 Pembahasan 61

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....65

5.1 Simpulan.....65
5.2 Saran.....65
DAFTAR PUSTAKA.....67

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 30/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 3.1 Skala Likert 45
Tabel 4.1 Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Iklim Organisasi 50
Tabel 4.2 Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Stres Kerja 52
Tabel 4.3 Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Iklim Organisasi Setelah uji coba 53
Tabel 4.4 Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Stres Kerja Setelah uji coba 54
Tabel 4.5 Uji Normalitas Sebaran 55
Tabel 4.6 Data Uji Linearitas Hubungan 56
Tabel 4.7 Intepresentasi 57
Tabel 4.8 Hasil Korelasi r Product Moment 57
Tabel 4.9 Nilai Mean Hipotetik dan Empirik 60

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 30/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....41
Gambar 4.1 Kurva Normal Variabel Iklim Organisasi.....60
Gambar 4.2 Kurva Normal Variabel Stres Kerja 60

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 30/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Terbentuknya organisasi-organisasi aktif dalam realitas dunia global yang telah berlangsung selama beberapa dekade adalah munculnya organisasi-organisasi yang beroperasi dalam berbagai bentuk hampir di setiap bidang kehidupan sosial masyarakat. Bahkan, telah menjadi konvensi global untuk penyatuan hak asasi manusia. Pengembangan diri dan penerapan organisasi terwujud dalam semua dimensi kehidupan manusia, dalam politik, ekonomi, kehidupan komersial, pendidikan, dan bidang lainnya. Organisasi yang terstruktur dengan baik tentunya berasal dari manajemen yang baik, sehingga penting untuk memperhatikan aspek administrasi sistem organisasi.

Iklim organisasi adalah sesuatu yang dialami oleh orang-orang di dalam organisasi. Iklim dalam suatu organisasi menjadi lebih penting dari sebelumnya karena organisasi harus memastikan siapa yang telah mencapai peningkatan kinerja dan siapa yang ingin bertahan dalam organisasi dan terus bekerja untuk organisasi tersebut. Beberapa studi telah dilakukan pada hubungan teoritis antara iklim dan kinerja. Hasilnya menunjukkan bahwa efektivitas organisasi meningkat ketika karyawan merasakan partisipasi dalam pengambilan keputusan, berbagi informasi, dan dukungan manajemen sebagai hal yang positif (Williams, 2000).

Sikap dan pandangan karyawan membentuk budaya organisasi (juga dikenal sebagai iklim organisasi), yang dapat berfluktuasi dari waktu ke waktu. Dalam hal didukung oleh iklim organisasi. Perilaku tujuan yang lebih besar diantisipasi ketika kepentingan karyawan dan orientasi performa diperhitungkan. Stres, di sisi

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 30/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

lain, terjadi ketika lingkungan memusuhi target. Kontak yang erat antara orang dengan lingkungannya, serta kebutuhan organisasi, menentukan prinsip atau perilaku. Orang adalah salah satu komponen terpenting perusahaan mana pun. Tentu saja, yang menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan adalah karyawannya yang tetap bekerja sebagai karyawan atau pengemudi, Kemajuan pesat ilmu pengetahuan dan teknologi telah membawa perubahan. Peruba nihan tersebut mengakibatkan meningkatnya tuntutan pada setiap individu untuk terus meningkatkan kinerjanya sendiri dan masyarakat luas untuk terus eksis, sehingga menimbulkan stress bagi setiap individu, terutama mereka yang tidak mampu menghidupi dirinya sendiri untuk beradaptasi. untuk pengembangan iklim organisasi saat ini (Firth, Meilor & Loquen, 2004).

Setiap orang dapat merasakan stres kerja yang dipengaruhi oleh beberapa variabel, antara lain faktor pribadi, lingkungan, organisasi. Aspek organisasi, yakni iklim organisasi, merupakan salah satu kesulitan yang terkait karena mempengaruhi pengembangan lingkungan kerja yang positif. Meskipun stres di tempat kerja dapat memiliki efek menguntungkan yang diperlukan (*eustress*) untuk mencapai performa tinggi, umumnya memiliki dampak negatif baik bagi karyawan maupun bisnis. Efek merugikan stres kerja dapat bermanifestasi sebagai gejala perilaku, fisiologis, dan psikologis (Robbins, 2013).

Stres di tempat kerja dapat mempengaruhi produktivitas. Emosi yang tidak stabil membuat karyawan tidak dapat bekerja secara optimal. Karyawan yang emosinya tidak stabil tidak dapat melakukan yang terbaik. Konteks di mana orang berinteraksi satu sama lain, termasuk kebutuhan, sikap, nilai, dan sifat

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 30/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

kepribadian, serta pola perilaku berdasarkan pengalaman sebelumnya, menentukan bagaimana orang secara fisik atau perilaku merespons stres.

Dampak stres yang paling mudah adalah dampak psikologis karena stres di tempat kerja dapat menyebabkan ketidakbahagiaan kerja. Keadaan mental lainnya termasuk kekakuan suasana, kekhawatiran, ketidakpercayaan, dan penundaan juga merupakan tanda-tanda stres. Telah dibuktikan bahwa orang yang bekerja di lingkungan di mana ada batasan yang tidak jelas antara peran, tanggung jawab, dan otoritas pemberi kerja lebih mungkin mengalami stres dan ketidakpuasan kerja. Begitu juga dengan memiliki kontrol yang lebih sedikit atas ketidakpuasan kecepatan kerja stres bertambah.

Pemerintah provinsi memiliki saham mayoritas PT. Bank Sumut dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pertumbuhan wilayah Sumatera Utara. Tujuan PT. Bank Sumut yakni meningkatkan taraf hidup masyarakat sekaligus mendukung dan memajukan pertumbuhan daerah dan perekonomian secara keseluruhan. Berdasarkan informasi dari Laporan Tahunan Bank Sumut 2020, Bank Sumatera memiliki total 2.489 unit kerja pegawai yang terdiri dari pegawai tetap dan profesional TKAD. Mengoptimalkan pelayanan publik, Bank Sumut memiliki 194 kantor cabang, 75 kantor cabang, 33 teller dan 336 ATM. Banyaknya unit kerja bank ini tentunya membutuhkan banyak pegawai. PT. Bank Sumut harus terus berperforma baik agar dapat beroperasi sebagai lembaga keuangan.

Bagi karyawan PT. Bank Sumut Jl. Imam Bonjol Medan mengalami stres kerja yang ditandai dengan adanya beberapa faktor: faktor ekonomi yang tidak

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Document Accepted 30/5/23
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)30/5/23

mencukupi/banyak kepentingan, di lingkungan kerja sebagian besar terjadi konflik antara atasan dan rekan kerja, menimbulkan stres berat, *job description* tidak sesuai dengan bagiannya, tidak ada kompensasi intensif dan hanya libur nasional. Untuk pekerja yang bekerja di lapangan dan seringkali di lingkungan pasar yang sibuk mencari pelanggan (nasabah) yang terlambat membayar tagihan mengalami kesedihan dan tingkat stres yang tinggi menghadapi nasabah. Gaji yang tidak sesuai dengan stres kerja menyebabkan tingkat stres yang tinggi pada beberapa pekerja, stres yang tinggi pada pekerja menyebabkan kehilangan nafsu makan juga stres yang tinggi pada karyawan Bank Sumut menyebabkan jantung berdebar, gangguan tidur, dan sakit kepala. Lingkungan kerja seperti kantor yang tidak dibersihkan oleh petugas kebersihan dan AC yang terlalu dingin namun terkadang tidak menyala, AC rusak, yang menyebabkan karyawan Bank Sumut stres berat dan seringkali stres emosional.

Dengan diperlakukannya magang di PT. Bank Sumut Kantor Pusat Jalan Imam Bonjol Medan, peneliti mendapatkan fenomena yang ada di PT. Bank Sumut. Peneliti mengumpulkan informasi dari karyawan Bank Sumut yang bekerja di Cabang Pusat Imam Bonjol Medan. Adapun kutipan wawancara dengan beberapa karyawan tentang stres di tempat kerja yang dialami:

> "*Saya percaya bahwa stres yang tinggi disebabkan oleh pengelolaan tenaga kerja baik secara internal maupun eksternal, karena kadang-kadang sulit dilakukan. Saya juga berpendapat bahwa tensi yang tinggi itu disebabkan karena Bank Sumut tidak membayar lembur, kecuali hari-hari bes*ar" (AM, 7/12/2021).
>
> "*Menurut saya stres yang dialami oleh karyawan Bank Sumut banyak dirasakan saat melayani nasabah karena nasabah sering marah-marah dan mengeluarkan kata-kata kasar, dan juga sebagai banker banyak menimbulkan*

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 30/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

stres dalam tugas-tugas administrasi seperti menyetor uang, mengecek uang, menghitung transaksi dan seterusnya". (LS, 7 /12/2021).

"*Mengerjakan banyak tugas, menurut saya. Biasanya yang menyebabkan stres tingkat tinggi. Setiap tahun dan ada banyak sekali tujuan ditetapkan oleh manajer kami. Kami harus membuat rencana kerja setiap bulan dan Manajer kami bekerja setiap bulan dan pada saat yang sama kami memasarkan aset dan layanan untuk menarik pelanggan baru*." (FH, 12/07/2021).

Berdasarkan fenomena di Bank Sumut pada observasi awal yang peneliti lakukan yaitu terdapat karyawan di Bank Sumut mengalami stres kerja yang dapat menimbulkan ketidak nyamanan karyawan dalam bekerja, stres kerja yang dialami karyawan dapat diidentifikasi dari besarnya tuntutan kerja yang dimiliki karyawan, tekanan dari atasan dan lingkungan organisasi yang tidak dapat mendukung kinerja karyawan di Bank Sumut, hal ini dapat menimbulkan performa yang buruk bagi karyawan, sehingga dapat diketahui iklim organisasi di Bank Sumut menumbuhkan stres kerja yang dialami karyawan di Bank Sumut.

Menurut Umam (2005) ciri-ciri karyawan yang mengalami stres adalah, kelalaian menyelesaikan pekerjaan, sering terlambat masuk kerja, bekerja melewati batas kemampuan, kelalaian menyelesaikan pekerjaan, kesulitan berhubungan dengan orang lain, dan kesulitan membuat keputusan.

Tingkat stres karyawan yang tinggi disebabkan oleh perlakuan tidak adil terhadap bawahan oleh atasan, deskripsi pekerjaan tidak tepat pada disiplin ilmu, kebutuhan karyawan untuk memenuhi tujuan individu, dan penghargaan dari atasan. Kinerja perusahaan dengan performa pegawai, dan pegawai Bank Sumut memiliki beban kerja yang sangat berat sehingga tidak optimal. Stres karyawan di Bank Sumut dapat dilihat dari aspek perilaku, seperti: penurunan produktivitas, lebih banyak ketidakhadiran, dan penundaan. Iklim organisasi Bank Sumut sangat berpengaruh terhadap stres kerja pegawai.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Document Accepted 30/5/23
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)30/5/23

Adapun fenomena yang terjadi dalam iklim organisasi di Bank Sumut Cabang Pusat Imam Bonjol Medan yang dapat dilihat melalui observasi bahwa diketahui bahwa dalam penerapan struktur organisasi kecendrungan yang memiliki hubungan antara pimpinan dengan karyawan seperti hubungan marga, hal ini dapat menimbulkan kecemburuan sosial yang dialami antar karyawan. Padahal, dalam penentuan untuk menduduki posisi jabatan harus disesuaikan kebutuhan organisasi dan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan bukan dikarenakan adanya hubungan kerabat ataupun marga. Dengan fenomena tersebut bagi karyawan yang tidak memiliki hubungan kerabat kepada pimpinan cenderung mengalami ketakutan dan khawatir atas posisi yang didudukinya dan menjadi ketidaknyamanan yang dialami karyawan sehingga memicu stres kerja serta menimbulkan kinerja yang tidak baik bagi karyawan tersebut.

Berdasarkan uraian dan fenomena pada observasi awal diatas, maka peneliti ingin melanjutkan penelitian pada masalah tersebut dengen judul penelitian: **"Hubungan Iklim Organisasi Dengan Stres Kerja Pada Karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Jalan Imam Bonjol Medan"**

1.2 Identifikasi Masalah

Iklim organisasi yang tidak baik akan menimbulkan konflik antar karyawan sehingga menimbulkan stres kerja yang dialami oleh karyawan tersebut. Setiap karyawan mengharapkan keadilan dan mampu bersaing secara sehat, namun hal tersebut tidak sesuai dengan harapan karyawan, sehingga munculnya kecemburuan sosial dan ketidak nyamanan atas iklim organisasi yang tidak baik, maka akan menimbulkan stres kerja pada karyawan.

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 30/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

Stres di tempat kerja adalah jenis stres yang memengaruhi emosi, kondisi mental, dan kesejahteraan pekerja secara keseluruhan dengan menyebabkan masalah fisiologi dan psikologis. Kapasitas individu untuk menangani keadaan sosial juga dapat dipengaruhi oleh stres yang berlebihan.

Berdasarkan permasalahan, yaitu bagaimana pegawai memiliki beban kerja yang berat sehingga meningkatkan stres kerja dan bagaimana perubahan sistem kerja industri perbankan di Indonesia terjadi dan berubah, dalam strategi mempengaruhi psikologi dan fisiologi meningkatkan stres.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah diatas dapat diambil batasan masalah sebagai acuan dalam penelitian ini. Dimana penelitian ini di fokuskan untuk melihat hubungan iklim organisasi dengan stres di PT. Bank Sumut Kantor Pusat Jalan Imam Bonjol Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Apakah ada hubungan iklim organisasi terhadap stres kerja karyawan di PT. Bank Sumut Kantor Pusat Jalan Imam Bonjol Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah Untuk mengetahui hubungan iklim organisasi dengan stres kerja karyawan di PT. Bank Sumut Kantor Pusat Jalan Imam Bonjol Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

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 30/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

Manfaat yang didapat dari penelitian ini adalah untuk memperkaya teori *emotional inteligence* terutama teori hubugan iklim organisasi dengan stres kerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

Secara praktis hasil melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada karyawan-karyawan PT. BANK SUMUT KANTOR PUSAT JALAN IMAM BONJOL MEDAN yang akan menghadapi stres kerja serta mengurangi beban stress kerja yang dialami karyawan melalui iklim organisasi yang mampu memberikan kenyamanan dalam bekerja.

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 30/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Stres Kerja

2.1.1 Definisi Stres Kerja

Stres diawali pada saat individu diharapkan pada stresor atau penyebab stres, dan individu tersebut mencoba untuk bertahan. Pertahanan individu tersebut semakin lemah jika penyebab stres langsung secara terus menerus dan akibatnya muncul gejala-gejala stres pada individu, sehingga terjadi respon fisiologis pada individu, misalnya meningkatnya hormon dalam cairan tubuh.

Umam (2010) mendefinisikan stres kerja yaitu reaksi individu yang berasal dari segala kondisi pekerjaan yang berdampak pada reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. Stres kerja ialah tanggapan seseorang terhadap perubahan lingkungan yang terjadi dan dirasakan menganggu sehingga mengakibatkan dirinya terancam baik secara fisik dan mental. Setiap individu memiliki tingkatan toleransi pada tekanan setiap waktunya, yaitu kemampuan untuk mengatasi atau tidak mengatasinya (Marchelia, 2014).

Spears (2008) dalam Siregar (2016) mendefinisikan stres kerja adalah reaksi seseorang terhadap tekanan yang berlebihan atau tuntutan ditempat kerja yang merugikan (Amalia, 2019). Seperti tekanan emosional dalam menghadapi tuntutan yang sangat besar sehingga stres kerja bisa mendatangkan masalah pada kesehatan produktivitas, keselamatan kerja. Luthans (2014) mengatakan bahwa faktor - faktor yang menyebabkan stres kerja adalah masalah beban kerja yang berlebihan, masalah yang berkaitan dengan pekerjaan ambiguitas peran, konflik peran (Nur, 2017), ketidakamanan dalam

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 30/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

bekerja, komunikasi yang buruk dan masalah – masalah lain seperti kebisingan, pencahayaan, tempratur suhu ruangan (Cahyani, 2019).

Masalah stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisiensi di dalam pekerjaan. Stres kerja karyawan perlu dikelola oleh seorang pimpinan perusahaan agar potensi-potensi yang merugikan perusahaan dapat diatasi. Akibat adanya stres kerja yaitu seseorang atau karyawan menjadi *nervous*, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berifikir dan kondisi fisik individu. Menurut Schuler, stres adalah suatu kondisi dinamis dimana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan (Robbins, 2003).

Menurut WHO, stres kerja adalah reaksi manusia yang mungkin timbul ketika dihadapkan pada kebutuhan-kebutuhan dan tekanan-tekanan pekerjaan yang tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka dan menantang kemampuan mereka untuk mengatasinya.

Luthans mendefinisikan bahwa stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang (Martini, 2011). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda. Masalah stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisiensi di dalam pekerjaan. Stres karyawan perlu sedini mungkin diatasi oleh seorang pimpinan,

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 30/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

agar hal-hal yang merugikan perusahaan dapat diatasi. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, dan tidak dapat relaks atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

Stres terjadi pada hampir semua pekerja, baik tingkat pimpinan maupun pelaksana. Kondisi kerja yang lingkungannya tidak baik sangat potensial untuk menimbulkan stres bagi pekerjanya. Stres di lingkungan kerja memang tidak dapat dihindarkan, yang dapat dilakukan adalah bagaimana mengelola, mengatasi atau mencegah terjadinya stres tersebut, sehingga tidak menganggu pekerjaan (Aini, 2013). Stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat menimbulkan dampak positif, sekaligus dampak negatif bagi yang bersangkutan dan bagi organisasi atau perusahaan. Aspek positif dari stres kerja itu dapat temukan jika dilihat dari kegunaannya dan kesediaan kita dalam menggunakannya.

Stres sebagai istilah yang berarti tekanan, beban, kecemasan, kemurungan, dan hilangnya daya. Gibson dkk (2000), menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang. Stres terjadi pada hampir semua pekerja, baik tingkat pimpinan maupun pelaksana. Kondisi kerja yang lingkungannya tidak baik sangat potensial untuk menimbulkan stres bagi pekerja nya.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Document Accepted 30/5/23
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)30/5/23

Dalam hubungannya dengan stres, Robbins (2003) membagi tiga kategori potensi penyebab stres (stresor) yaitu lingkungan, organisasi, dan individu. Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi dalam perancangan struktur organisasi. Ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres di kalangan para karyawan dalam suatu organisasi. Lebih lanjut Robbins (2003) berpendapat bahwa struktur organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan, dan dimana keputusan diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada karyawan merupakan potensi sumber stres. Selanjutnya Robbins (2003) memaparkan bahwa survei yang dilakukan secara konsisten yang telah dilakukan menunjukkan bahwa orang menganggap hubungan pribadi dan keluarga sebagai suatu yang sangat berharga. Kesulitan pernikahan, retaknya hubungan, dan kesulitan disiplin anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan dan dapat terbawa ke tempat kerja. Masalah ekonomi yang dialami oleh individu merupakan perangkat kesulitan pribadi lain yang dapat menciptakan stres bagi karyawan.

Berdasarkan uraian diatas stres kerja yaitu reaksi individu yang berasal dari segala kondisi pekerjaan yang berdampak pada reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. Stres sebagai istilah yang berarti tekanan, beban, kecemasan, kemurungan. Stres terjadi pada hampir semua pekerja, baik tingkat pimpinan maupun pelaksana. Kondisi kerja yang lingkungannya tidak baik sangat potensial untuk menimbulkan stres bagi pekerjanya. Stres dilingkungan kerja memang tidak dapat dihindarkan, yang dapat dilakukan adalah bagaimana mengelola, mengatasi atau mencegah terjadinya stres tersebut, sehingga tidak menganggu pekerjaan.

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 30/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Terdapat beberapa faktor penyebab stres kerja. Penyebab stres kerja bisa dari dalam diri individu sendiri yang bermasalah, faktor lingkungan sosial, faktor lingkungan pekerjaan, ataupun keadaan pekerjaan yang memicu terjadinya stres. Dilain pihak stres karyawan juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi di luar organisasi. Terdapat 3 faktor yang menyebabkan stres kerja yaitu menurut Cooper dan Payne menyatakan faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individual (Juninda, 2019). Menurut Effendi (2022), faktor yang menimbulkan stres di pekerjaan antara lain faktor intrinsik dalam pekerjaan, peran individu dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, struktur dan iklim organisasi, tuntutan luar organisasi/pekerjaan, dan ciri individu. Karakteristik individu seperti umur, tingkat pendidikan, tipe kepribadian, masa kerja dan lokasi tempat tinggal merupakan beberapa faktor yang berhubungan dengan stres kerja.

Faktor-faktor penyebab stres pada masing-masing partisipan memiliki variasi dan kombinasi yang beragam. kepemimpinan organisasi dengan karakteristik yang kaku dan menegangkan, dapat menjadi penyebab stres bagi semua pekerja (Ekawarna, 2018). Faktor lain yang menjadi penyebab stres, misalnya hubungan dengan rekan sekerja, lama bekerja sebagai terapis, anak autis, dukungan keluarga, kepadatan jadwal dan rutinitas kerja, serta ketidak sesuaian beban kerja dengan gaji yang didapat.

Munandar (2001) mengemukakan beberapa faktor penyebab stres kerja : Faktor lingkungan/iklim dalam organisasi:

1. Faktor Internal Individu

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 30/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

a. Ciri – Ciri Individu

Stres ditentukan oleh individu sendiri sejauh mana ia melihat situasinya sebagai penentu stress. Reaksi – reaksi psikologis, fisiologis dan/atau bentuk perilaku terhadap stres adalah hasil dari interaksi situasi dengan individunya, mencakup ciri-ciri kepribadian yang khusus dan pola-pola perilaku yang didasarkan pada sikap, kebutuhan, nilai, pengalaman masa lalu dll. Terdapat beberapa point dalam ciri -ciri individu tersebut antara lain.

b. Kepribadian

Setiap individu mempunyai ciri-ciri kepribadian yang berbeda satu dengan lainnya. Secara umum, kepribadian individu digolongkan kedalam dua sifat yaitu introvert dan ekstrovert. Individu yang mempunyai sifat introvert akan cenderung mengelami stress bila dihadapkan pada persoalan-persoalan yang membuat dirinya terancam atau tertekan dalam kaitannya dengan hubungan antar manusia dibandingkan dengan individu yang mempunyai kepribadian ekstrovert.

c. Kecakapan

Kecakapan merupakan variable yang ikut menentukan stress tidaknya suatu situasi yang sedang dihadapi. Jika seorang tenaga kerja menghadapi masalah yang ia rasakan tidak mampu ia pecahkan sedangkan situasi tesebut mempunyai arti penting bagi dirinya, situasi tersebut akan ia rasakan sebagai situasi yang mengancam dirinya sehingga ia mengalami stres.

d. Nilai dan kebutuhan

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 30/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

Setiap organisasi mempunyai kebudayaanya masing-masing. Kebudayaan yang terdiri dari keyakinan-keyakinan, nilai-nilai dan norma-norma perilaku menunjang organisasi dalam usahanya mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan internal. Para pekerja diharapkan dapat berperilaku sesuai dengan norma-norma perilaku yang diterima dalam organisasi.

2. Faktor Eksternal Indivdiu

Adapun faktor eksternal individu dari penyebab terjadinya stress kerja yaitu Faktor- faktor intrinsik dalam pekerjaan, hal tersebut terjadi dikarenakan sebagai berikut:

a. Tuntutan fisik

Dalam pekerjaan terbagi menjadi dua yaitu tuntutan fisik yang meliputi kebisingan, vibrasi atau getaran, dan kebersihan.

b. Tuntutan tugas

Meliputi shift kerja, beban kerja,paparan terhadap resiko dan bahaya

3. Peran individu dalam organisasi.

Setiap pekerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus ia lakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai dengan harapan. Namun para tenaga kerja tidak selalu berhasil untuk memainkan perannya tanpa menimbulkan maslah, kurang baiknya fungsi peran merupakan pembangkit stress dalam hal ini terbagi menjadi dua yaitu konflik peran dan ketakasan peran.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Document Accepted 30/5/23
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)30/5/23

Menurut Putri (2012) terbagi ke dalam dua bagian, yakni faktor dari individu itu sendiri dan faktor dari luar individu. Penyebab stres yang bersumber dari individu antara lain nilai, kebutuhan, tujuan, kesehatan, umur dan kepribadian. Penyebab stres dari luar dibedakan menjadi penyebab stres dari dalam perusahaan dan dari luar perusahaan. Penyebab stres individu dari dalam perusahaan adalah faktor pekerjaan, lingkungan fisik, kelompok kerja dan karir, sedangkan penyebab stres individu dari luar perusahaan adalah masyarakat, faktor keluarga dan faktor keuangan. Berdasarkan penelitian, faktor-faktor yang dapat menimbulkan stres dalam pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi lima kategori besar yakni faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan, peran dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan serta struktur dan iklim organisasi.

Menurut (Hermita, 2011) ada empat faktor penyebab terjadinya stres. Stres terjadi akibat dari adanya tekanan (Stresor) di tempat kerja, stresor tersebut yaitu:

1. Stresor lingkungan fisik berupa sinar, kebisingan, temperature dan udara yang kotor.
2. Stresor individu berupa konflik peranan, kepaksaan peranan, beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, ketiadaan kemajuan karir dan rancangan pengembangan karir.
3. Stresor kelompok berupa hubungan yang buruk dengan rekan sederajat, bawahan dan atasan.
4. Stresor keorganisasasian berupa ketiadaan partisipasi, struktur organisasi, tingkat jabatan dan ketiadaan kebijaksanaan yang jelas

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 30/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

Berdasarkan uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa stres ditentukan oleh sejauh mana individu melihat situasinya sebagai penentu stress. Reaksi – reaksi psikologis, fisiologis dan/atau bentuk perilaku terhadap stres adalah hasil dari interaksi situasi dengan individunya, mencakup ciri-ciri kepribadian yang khusus dan pola-pola perilaku yang didasarkan pada sikap, kebutuhan, penyebab stress kerja meliputi faktor eksternal dan internal individu. Faktor stres eksternal yaitu : tuntutan tugas, fisik dan lingkungan. Faktor internal individu yaitu : kepribadian, percakapan dan kebutuhan.

2.1.3 Aspek-aspek stres kerja

Stres kerja dikategorikan dalam beberapa aspek-aspek stres kerja menurut Terry dan John dalam (Salmawati, 2014) yaitu:

a. Aspek fisiologis

Aspek fisiologis merupakan stres kerja sering ditunjukkan pada simptom fisiologis. Penelitian dan fakta oleh ahli-ahli kesehatan dan kedokteran menunjukkan bahwa stres kerja dapat mengubah metabolisme tubuh, menaikkan detak jantung, mengubah cara bernafas, menyebabkan sakit kepala, dan serangan jantung. Beberapa yang teridentifikasi sebagai simptoms fisiologis adalah:

1) Meningkatnya detak jantung, tekanan darah, dan risiko potensial terkena gangguan kardiovaskuler.
2) Mudah lelah fisik.
3) Kepala pusing, sakit kepala.
4) Ketegangan otot.
5) Gangguan pernapasan, termasuk akibat dari sering marah (jengkel).

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 30/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

6) Sulit tidur, gangguan tidur.

7) Sering berkeringat, telapak tangan berkeringat.

b. Aspek psikologis

Aspek psikologis merupakan stres kerja dan gangguan gangguan psikologis adalah hubungan yang erat dalam kondisi kerja. Simptoms yang terjadi pada aspek psikologis akibat dari stres adalah:

1. Kecemasan, ketegangan.
2. Mudah marah, sensitif dan jengkel.
3. Kebingungan, gelisah.
4. Depresi, mengalami ketertekanan perasaan.
5. Kebosanan.
6. Tidak puas terhadap pekerjaan.
7. Menurunnya fungsi intelektual.
8. Kehilangan konsentrasi.
9. Hilangnya kreativitas.
10. Tidak bergairah untuk bekerja.
11. Merasa tidak berdaya.
12. Merasa gagal.
13. Mudah lupa.
14. Rasa percaya diri menurun.

c. Aspek perilaku (*behavioral*)

Pada aspek ini stres kerja pada karyawan ditunjukkan melalui tingkah laku mereka. Beberapa *symptoms* perilaku pada aspek tingkah laku adalah:

1. Penundaan, menghindari pekerjaan, dan absensi.

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 30/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

2. Menurunnya performansi dan produktivitas.
3. Makan secara berlebihan.
4. Tindakan berlebihan.
5. Menurunnya hubungan dengan teman dan keluarga.
6. Tidak berminat berhubungan dengan orang lain.

Menurut Robbins (2013), aspek-aspek stres kerja meliputi, tiga aspek yaitu fisiologis, psikologis, dan aspek perilaku:

a. Defenisi aspek fisiologis ialah suatu perubahan biokimia terjadi pada fisiologis yang muncul saat seseorang mengalami tekanan stres mengakibatkan perubahan metabolisme yang mempercepat semua sistem kerja tubuh, masalah kesehatan yang serius akan timbul apabila individu mengalami stres dalam waktu yang lama. Hal ini dapat dilihat dengan ciri-ciri antara lain adalah sakit kepala, tidak tidur teratur, susah tidur, bangun terlalu awal, sakit punggung, pencernaan terganggu, tekanan darah naik, serangan jantung, keringat berlebihan, selera makan berubah, lelah atau kehilangan daya energi.
b. Defenisi aspek psikologis ialah suatu perubahan emosi dialami seseorang yang mengakibatkan akan lebih mudah terserang depresi, frustasi, dan kurangnya kepercayaan diri, mereka percaya tidak akan bisa melewati tahap-tahap sulit dalam pekerjaannya, mengembangkan perasaan tidak berdaya dan menimbulkan simpati dari orang-orang di sekitar. Hal ini dapat dilihat sedih, mudah marah, gelisah, cemas, rasa harga diri menurung, merasa tidak aman, terlalu peka sensitif, mudah tersinggung,

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 30/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

komunikasi tidak efektif, kepuasan kerja yang menurun, kehilangan spontanitas dan kreativitas, dan kehilangan semangat.

c. Defenisi aspek perilaku ialah adanya perbedaan perilaku orang-orang yang berada dalam tekanan, orang yang berada dalam tekanan konstan berprilaku berbeda dengan orang yang dalam keadaan seimbang secara emosional, semakin tinggi tingkat stresnya maka semakin tinggi pula perubahan pola perilakunya, Dengan ciri-ciri antara lain kehilangan kepercayaan kepada orang lain, mudah mempersalahkan orang lain, suka mencari kesalahan orang, terlalu mempertahankan diri, meningkatnya frekuensi absensi, dan menurunnya produktifitas, meningkatkan penggunaan minuman keras, dan merokok yang lebih banyak dari biasanya.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa stres kerja dikategorikan dalam beberapa aspek-aspek fisiologis, kerja sering ditunjukkan pada simptom fisiologis, psikologis, perilaku. Stres kerja sering ditunjukkan pada simptom fisiologis (sakit kepala, sakit otot, gangguan respirasi (sesak nafas), dan lain-lain. Aspek psikologis, stres kerja, dan gangguan-gangguan psikologis (tertekan, mudah marah dll). Aspek Psikologis Aspek perilaku menurunnya produktifitas, peningkatan rokok, alkohol dll.

2.1.4 Ciri-Ciri stres dalam bekerja

Menurut Cox (2013) ciri karyawan yang mengalami stres dilihat dari:

a. Mengalami rasa kekhawatiran atau ketakutan yang tinggi, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, keletihan, frustasi, kehilangan kendali dan emosi, penghargaan diri yang rendah dan gugup, kesepian dan sering melamun.

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 30/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

b. Daya berkosentrasi yang rendah, kurang perhatian, sangat sensitif terhadap kritikan dan gangguan tidur.
c. Dapat menyebabkan kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional dan gugup.
d. Denyut jantung dan tekanan darah meningkat, berkeringat berlebihan, sakit (sakit kepala, sakit perut, terluka, dll)

Menurut Robbins & Judge (2008) stres dapat dilihat dengan berbagai cara, seorang individu yang mengalami stres berat akan mengalami ciri-ciri:

a. Tekanan darah tinggi
b. Sariawan
c. Mudah jengkel
d. Sulit membuat keputusan yang bersifat rutin
e. Kehilangan selera makan
f. Tidak fokus sehingga rentan terhadap kecelakaan dan sebagainya.

Reaksi seseorang yang mengalami stress bermacam-macam tergantung pada pengendalian diri (Martoyo, 2000). Menurut Aslihah (2015) ada beberapa reaksi individu terhadap stress sebagai berikut:

a. Murung sedih seakan akan tidak ada jalan keluar untuk mengatasi stres.
b. Tenang dan penuh kewaspadaan dalam mencari jalan keluar yang terbaik yang dapat ditembus.
c. Dingin, tidak peduli dan tak ambil pusing meskipun ada dirasakan suatu stres.
d. Agresif dan dan bereaksi cepat dalam upaya mengatasi stres tanpa ragu-ragu cepat melangkah dalam mencari jalan keluar.

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 30/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diambil kesimpulan dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang mengalami stres kerja memiliki ciri-ciri : mudah khawatir, emosional, Tidak fokus, sensitif terhadap kritikan ,tekanan darah meningkat dan gangguan tidur. Pengendalian diri seseorang terhadap stressberbeda-beda seperti : Murung sedih, penuh kewaspadaan dalam mencari jalan keluar yang terbaik yang dapat ditembus, tidak peduli, dan agresif.

2.1.5 Sumber-sumber stres kerja

Sebagian besar dari waktu manusia digunakan untuk bekerja. Oleh karena itu lingkungan pekerjaan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kesehatan seseorang yang bekerja. Pada dasarnya faktor-faktor penyebab stres kerja adalah sangat luas. Pembangkit stres di pekerjaan merupakan pembangkit stres yang besar peranannya terhadap kurang berfungsinya atau jatuh sakitnya seseorang tenaga kerja yang bekerja.

Setiap aspek dalam pekerjaan dapat menjadi pembangkit stres. Tenaga kerja yang menentukan sejauh mana situasi yang dihadapi merupakan situasi stres atau tidak (Munandar, 2001). Sebagian besar dari waktu manusia digunakan untuk bekerja. Oleh karena itu lingkungan pekerjaan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kesehatan seseorang yang bekerja. Faktor stres kerja merupakan faktor penekan yang mempunyai potensi menciptakan stres. Pada dasarnya faktor-faktor penyebab stres kerja adalah sangat luas, sehingga sulit untuk disebutkan seluruhnya. Pembangkit stres di pekerjaan merupakan pembangkit stres yang besar peranannya terhadap kurang berfungsinya atau jatuh sakitnya seseorang tenaga kerja yang bekerja.

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 30/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

Stres yang terjadi ditempat kerja mempunyai beberapa sumber. Menurut Robbins dalam Pradisya (2019) sumber stres sebagai berikut:

a. Organisasi, meliputi peraturan, struktur organisasi, kepemimpinan, kebijakan.
b. Individual, meliputi keluarga, ekonomi dan kepribadian.

Mondy (2001) menambahkan beberapa sumber stres sebagai berikut: keluarga, masalah keuangan, kondisi lingkungan kehidupan, budaya perusahaan. Holt (1982) mengemukakan bahwa stres kerja dapat bersumber dari lingkungan fisik, tekanan waktu, faktor sosial dan organisasional, perubahan dalam pekerjaan atau karir, peran dalam pekerjaan, faktor tugas dan tekanan dalam kehidupan sehari-hari. Menurut Luthans seseorang yang mengalami stres pada pekerjaan akan menimbulkan gejala-gejala yang meliputi 3 aspek, yaitu: *Physiology*, *Psychology* dan *Behavior* (Sulastri, 2020) :

a. Fisiologi (*Physiology*), masalah kesehatan fisik mencakup: masalah sistem kekebalan tubuh seperti terdapat pengurangan kemampuan untuk melawan rasa sakit dan infeksi, masalah sistem kardiovaskular seperti tekanan darah tinggi dan penyakit jantung, masalah sistem muskulosketal (otot dan rangka) seperti sakit kepala dan sakit punggung, masalah sistem *gastrointestinal* (pencernaan) seperti diare dan sembelit.
b. Psikologi (*Psychology*), ditandai dengan: ketidakpuasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, depresi, kebosanan, mudah marah, hingga sampai pada tindakan agresif seperti sabotase, agresi antar pribadi, permusuhan dan keluhan.

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 30/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

c. Tingkah laku (*Behavior*) memiliki indikator yaitu: terdapat perubahan pada produktivitas, ketidakhadiran dalam jadwal kerja, perubahan pada selera makan, meningkatnya konsumsi rokok, alkohol dan obat-obatan, dan susah tidur.

Menurut Beehr (2001) ada beberapa variabel yang berhubungan dengan stres kerja yang menetukan reaksi karyawan terhadap situasi pekerjaan, yaitu beban kerja, variabel fisik, status pekerjaan, pertanggung jawaban tugas-tugas dalam pekerjaan, variasi tugas, kontak sosial dalam pekerjaan, tantangan fisik dan mental dalam pekerjaan. Cooper (Diahsari, 2001) menyebutkan bahwa sumber stres berasal dari:

a. Kondisi kerja

   Meliputi beban kerja yang berlebihan, atau beban kerja yang kurang, pengambilan keputusan, kondisi fisik yang berbahaya dan pembagian waktu kerja.

b. Ambiguitas dalam menempatkan peran

   Hal ini biasanya terjadi pada organisasi yang besar dan struktur organisasinya yang kurang baik. Karyawan kadang-kadang tidak tahu apa sebenarnya yang diharapkan perusahaan, sehingga ia bekerja tanpa arah yang jelas. Kondisi ini akan menjadi ancaman bagi karyawan yang berada pada masa karir tengah karena harus berhadapan dengan ketidakpastian. Akibatnya dapat menurunkan kinerja, meningkatkan ketidakpuasan kerja, kecemasan, ketegangan dan keinginan keluar dari pekerjaan. Kondisi seperti ini tentu menghadirkam konflik yang harus diatasi agar tidak menimbulkan stres.

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 30/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

c. Faktor interpersonal

Hubungan interpersonal dalam pekerjaan merupkan faktor penting untuk mencapai kepuasan kerja. Adanya dukungan sosial dari rekan sekerja, maupun keluarga diyakini dapat menghambat timbulnya stres. Dengan demikian perlu ada kepedulian pihak manajemen pada karyawan agar selalu tercipta hubungan yang harmonis.

d. Perkembangan karir

Karyawan biasanya mempunyai berbagai harapan dalam kehidupan karir kerjanya, yang ditujukan pada pencapaian prestasi dan pemenuhan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri. Apabila perusahaan tidak dapat memenuhi kebutuhan karyawan untuk berkarir, misalnya sistem promosi yang tidak jelas, kesempatan untuk meningkatkan penghasilan tidak ada, karyawan akan merasa kehilangan harapan, tumbuh perasaan ketidakpastian yang dapat menimbulkan gejala perilaku stres.

e. Struktur Organisasi

Struktur organisasi berpotensi menimbulkam stres apabila diberlakukan secara kaku, pihak manajemen kurang memperdulikan inisiatif karyawan, tidak melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan tidak adanya dukungan bagi kreativitas karyawan.

Berdasarkan uraian diatas beberapa sumber stres kerja dapat disimpulkan sebagai berikut: keluarga, masalah keuangan, kondisi lingkungan kehidupan, budaya perusahaan, kondisi kerja, kejelasan tugas, dukungan sosial, perkembangan karir, dan struktur organisasi.

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 30/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

2.1.6 Dampak stres kerja pada karyawan

Tanda-tanda dan akibat stres sangat kompleks dan bermacam-macam. Menurut Robbins (2001) mengemukakan 3 kategori dampak yang timbul akibat stres kerja:

1. Gejala Fisiologis, kebanyakan perhatian dini atas stres diarahkan pada gejala fisiologis terutama karena topik itu diteliti oleh spesialis dari ilmu kesehatan medis. Riset ini memandu pada kesimpulan bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolism, peningkatan laju detak jantung dan pernafasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung.
2. Gejala Psikologi, stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Itulah efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stres. Selain itu stres juga dapat muncul dalam keadaan psikologis lain misalnya berupa kegelisahan, kebosanan, agresif, depresi, kelelahan, kekecewaan, kehilangan kesabaran, mudah marah dan suka menunda-nunda pekerjaan.
3. Gejala Perilaku, gejala stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, absensi, dan tingkat keluar masuknya karyawan, juga perubahan dalam kebiasaan makan, gelisah dan sulit tidur.

Stres kerja adalah kondisi yang tidak menyenangkan yang dipengaruhi oleh karakteristik individu sebagai konsekuensi interaksi dengan lingkungan kerja terdapat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan dan

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 30/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

sistem kepribadian yang dipengaruhi oleh persepsi karyawan sendiri dan termanifestasi dalam bentuk reaksi fisiologis, psikologis dan perilaku.

Menurut Handoko (2001) akibat dari stres kerja yaitu :

a. Prestasi kerja akan menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan.
b. Karyawan tidak mampu untuk mengambil keputusan
c. Perilaku karyawan tidak teratur
d. Karyawan menjadi sakit dan putus asa
e. Karyawan akan keluar (*turnover*) atau melarikan diri dari pekerjaan

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa, stres kerja adalah suatu respon individu yang dipengaruhi oleh karakteristik individual dan proses psikologis yang terjadi dan kemudian menimbulkan ketegangan dalam diri individu yang mempengaruhi emosi, proses kognitif, dan kondisi individu sebagai konsekuensi dari interaksi individu dengan lingkungan kerja yang dapat menimbulkan penyimpangan fisik, psikologis, maupun perilaku. Data mengenai stres kerja diperoleh melalui skala stres kerja yang disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek stres kerja yaitu aspek fisiologi, aspek psikologis dan aspek perilaku. Dari beberapa pendapat menurut para ahli dapat disimpulkan faktor stres kerja berasal dari faktor internal dan eksternal individu. Faktor internal meliputi kecakapan, nilai, kebutuhan, tujuan, kesehatan, umur dan kepribadian. Stres faktor eksternal individu faktor pekerjaan, lingkungan fisik, kelompok kerja dan karir. Individu yang mengalami stress dapat mengalami gangguan fisiologi seperti sakit kepala, gangguan psikologis contohnya mudah marah, dan gangguan perilaku contohnya kehilangan kepercayaan dan produktivitas kerja menurun.

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 30/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

Stres kerja tidak hanya dipandang sebagai reaksi individu terhadap tuntutan tetapi juga harus dilihat sebagai fungsi dari individu dalam menafsirkan situasi.

Terlepas dari berbagai macam dampak stres yang dialami oleh karyawan terdapat solusi untuk mengatasi hal tersebut yaitu dengan menerapkan coping stres. Menurut Maramis (dalam Musradinur, 2015) coping stress adalah tindakan atau usaha yang dilakukan untuk mengatasi stres, yang dapat dilakukan baik secara sadar maupun tidak sadar. Coping stress adalah suatu tindakan kognitif dan upaya perilaku yang dilakukan untuk menguasai, mentolerir, serta mengurangi tuntutan yang sedang dihadapi (Lazarus & Folkman, 1984). Coping stress diartikan sebagai penyesuaian secara kognitif dan perilaku menuju keadaan yang lebih baik, mengurangi dan bertoleransi dengan tuntutan-tuntutan yang ada mengakibatkan stress. (Radley dalam Meiriana, 2016).

2.2 Karyawan

2.1.1 Definisi Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan dalam suatu perusahaan. Aktivitas perusahaan tidak dapat berjalan apabila tanpa adanya keikutsertaan karyawan. Salah satu yang harus dilakukan karyawan dalam melakukan pekerjaannya yaitu komunikasi. Karyawan perusahaan bertanggung jawab dalam menjelaskan tindakan perusahaan kepada khalayak yang memiliki kepentingan dengan organisasi atau perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki tugas berkaitan dengan publiknya harus memberikan perhatian serta menjadi saluran arus bolak-balik antara organisasi dan khalayak, karena khalayak yang berkepentingan akan selalu tertarik dengan apa saja yang dilakukan perusahaan. Khalayak dapat dibagi menjadi khalayak internal, yaitu mereka yang terlibat dalam pekerjaan internal

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 30/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

organisasi yaitu karyawan itu sendiri dan keluarganya serta khalayak eksternal, yaitu khalayak yang berada di luar organisasi misalnya masyarakat sekitar, konsumen, pemerhati lingkungan dan investor. Saat ini, setiap pesan yang disampaikan tidak bisa dilakukan secara pukul rata ke semua orang. Setiap organisasi memiliki khalayak khususnya. Kepada khalayak yang terbatas inilah karyawan perusahaan harus senantiasa menjalin komunikasi baik internal maupun eksternal.

Menurut Undang-Undang Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 menyatakan bahwa karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakan dimana hasil karyanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencariannya. Senada dengan hal tersebut menurut Undang-Undang No.14 Tahun 1969 tentang Pokok Tenaga Kerja, tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (Manulang, 2002).

Menurut Wijayanti (2010) tenaga kerja (karyawan) adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Menurut Hasibuan (2002), pengertian karyawan yaitu tiap-tiap orang yang sediakan layanan (baik berbentuk fikiran ataupun berbentuk tenaga) serta memperoleh balas layanan maupun kompensasi yang besarannya sudah ditetapkan terlebih dulu. Menurut Subri (Manulang, 2002) karyawan merupakan penduduk dalam usia kerja "berusia 15-64 tahun" atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang

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 30/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

memproduksi barang dan jasa jika ada permitaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Berdasarkan uraian diatas karyawan adalah orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan mendapat gaji. Karyawan perusahaan bertanggung jawab dalam menjelaskan tindakan perusahaan kepada yang memiliki kepentingan dengan organisasi atau perusahaan tersebut.

2.3 Iklim Organisasi

2.3.1 Definisi Iklim Organisasi

Menurut Glisson dan James, (2002) iklim organisasi adalah presepsi individual karyawan yang di sebabkan oleh pengaruh psikologis dari lingkungan kerja terhadap kesejahteraan pribadinya. Jika karyawan dalam sebuah unit kerja yang khusus menyetujui presepsi mereka terhadap pengaruh dari lingkungan kerja, maka pembauran presepsi 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.

Lebih lanjut Glisson dan James (2002) mengatakan, pengaruh dari iklim organisasi terhadap lingkungan kerja dapat diketahui dari berbagai macam dimensi seperti: kelelahan emosional, depersonalisasi, konflik peran dan faktor-faktor iklim psikologis yang bersifat umum (*general Psychological climate factor* = PCg). PCg faktor merupakan representasi persepsi individu terhadap keseluruhan pengaruh psikologis lingkungan kerja, baik yang bersifat positif

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 30/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

maupun bersifat negatif pada individu, oleh karena itu model komposisi yang tepat untuk memahami iklim kerja adalah *direct consesus model*, yaitu: model yang digunakan di dalam kelompok yang lebih rendah dalam suatu unit kerja organisasi.

Davis dan Newstorm (2001) mengemukakan bahwa iklim organisasi adalah "Lingkungan manusia di dalam, dimana para anggota organisasi melakukan pekerjaan mereka". Dalam kaitan ini jelas dimaksudkan bahwa iklim organisasi itu adalah yang menyangkut semua lingkungan yang ada atau dihadapi oleh manusia yang berada didalam suatu organisasi yang mempengaruhi seseorang dalam melakukan tugas-tugas keorganisasiannya. Pengertian iklim organisasi yang hampir sama disampaikan oleh James dan Glisson, (2000) yang mengatakan, iklim organisasi merupakan persepsi individu terhadap lingkungan organisasi, yang didasarkan pada pemaknaan personal terhadap kebermaknaan lingkungan. Davis dan Newstorm (2001) memandang iklim organisasi sebagai kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi. Persepsi karyawan terhadap iklim organisasi lebih merupakan mediator dari respon sikap dan perilaku dibandingkan dengan karakteristik obyektif dari lingkungan kerja, oleh karena itu atribut-atribut iklim organisasi yang bersifat langsung dan dekat dengan pengalaman individu cenderung menimbulkan pengaruh yang signifikan terhadap persepsi iklim. Atribut-atribut dari iklim organisasi yang relatif dekat dengan individu tersebut adalah sebagai berikut:

a. Iklim peran, yang berhubungan dengan tingkat kebingungan peran, tingkat konflik peran dan muatan peran;

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 30/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

b. Iklim tugas/pekerjaan, meliputi: tingkat otonomi tugas, tantangan dan variasi pekerjaan;
c. Iklim kepemimpinan, meliputi: penekanan pemimpin atas pencapaian tujuan, kepercayaan dan dukungan dari pemimpin, fasilitasi terhadap interaksi dalam pekerjaan dan pengaruh psikologis serta pengaruh hirarkis yang diberikan oleh pemimpin kepada anggota organisasi;
d. Iklim kelompok kerja, meliputi: kerjasama dalam kelompok dan kebanggaan menjadi anggota kelompok;
e. Iklim organisasi, meliputi: aspek-aspek dalam lingkungan organisasi yang relatif dekat dengan pengalaman individu, berkaitan dengan keadilan dan obyektivitas dari sistem imbalan, identifikasi individu terhadap organisasi serta perhatian dan kesadaran dari pihak manajemen organisasi terhadap anggota organisasi.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa Iklim organisasi adalah presepsi individual karyawan yang di sebabkan oleh pengaruh psikologis dari lingkungan kerja terhadap kesejahteraan pribadinya Atribut-atribut dari iklim organisasi yang relatif dekat dengan individu tersebut adalah sebagai berikut: iklim peran, iklim tugas, iklim kepemimpinan, iklim kelompok kerja dan iklim organisasi.

2.3.2 Aspek-Aspek Iklim Organisasi

Stringer menyebutkan bahwa aspek iklim organisasi dapat Mempengaruhi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu (Wirawan, 2007). Ia juga mengatakan enam aspek yang diperlukan, yaitu:

a. Struktur

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 30/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

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

b. Standar-standar

Mengukur perasaan tekanan untuk memperbaiki kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Meliputi kondisi kerja yang dialami karyawan dalam perusahaan.

c. Tanggung jawab

Merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi "pimpinan diri sendiri" dan tidak pernah meminta pendapat mengenai keputusannya dari orang lain. Meliputi kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan.

d. Penghargaan

Perasaan karyawan diberi imbalan yang layak setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Meliputi imbalan atau upah yang terima karyawan setelah menyelesaikan pekerjaan.

e. Dukungan

Dukungan merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung di antara anggota kelompok kerja. Dukungan tinggi jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bagian tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya, jika

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 30/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas. Jika dukungan rendah, anggota organisasi merasa terisolasiatau tersisih sendiri.

f. Komitmen

Komitmen merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kesetiaan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen kuat berisolasi dengan kesetiaan personal. Level rendah komitmen artinya karyawan merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa aspek iklim organisasi dapat mempengaruhi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu, berikut enam aspek yang diperlukan, yaitu: Struktur, standard-standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan dan komitmen

2.3.3 Pendekatan Iklim Organisasi

Toulson dan Smith (1994) membagi iklim organisasi dalam tiga pendekatan, yaitu:

a. *Multiple measurement – organizational approach*

Pendekatan ini memandang bahwa iklim organisasi adalah serangkaian karakteristik deskriptif dari organisasi yang mempunyai tiga sifat, yaitu: relatif tetap selama periode tertentu, berbeda antara organisasi satu dengan organisasi lainnya, serta mempengaruhi perilaku orang yang berada dalam organisasi tersebut. Faktor-faktor utama yang mempengaruhi adalah ukuran, struktur, kompleksitas sistem, gaya kepemimpinan, dan arah tujuan organisasi.

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 30/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

b. Perseptual *measurement – organizational attribute approach*

Pendekatan ini juga memandang iklim organisasi sebagai atribut organisasi, tetapi pendekatan ini lebih menekankan penggunaan pengukuran persepsi daripada pengukuran secara obyektif seperti ukuran dan struktur organisasi.

c. Perseptual *measurement – individual approach*

Pendekatan ini memandang iklim sebagai serangkaian ringkasan atau persepsi global yang mencerminkan sebuah interaksi antara kejadian yang nyata dalam organisasi dan persepsi terhadap kejadian tersebut. Pendekatan ini menekankan pada atribut organisasi yang nyata ke sebuah ringkasan dari persepsi individu. Dengan pendekatan ini, variabel intervensi yang disebabkan oleh kejadian-kejadian baik yang dialami oleh individu maupun organisasi dapat mempengaruhi perilaku individu-individu tersebut. Oleh karena itu, iklim organisasi dapat berlaku sebagai variabel bebas maupun terikat.

2.3.4 Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Menurut Higgins dalam Pradisya (2019) ada empat prinsip faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi, yaitu:

a. Manajer/pimpinan

Pada dasarnya setiap tindakan yang diambil oleh pimpinan atau manajer mempengaruhi iklim dalam beberapa hal, seperti aturan-aturan, kebijakan-kebijakan, dan prosedur-prosedur organisasi terutama masalah-masalah yang berhubungan dengan masalah personalia, distribusi imbalan, gaya

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 30/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

komunikasi, cara-cara yang digunakan untuk memotivasi, teknik-teknik dan tindakan pendisiplinan, interaksi antara manajemen dan kelompok, interaksi antar kelompok, perhatian pada permasalahan yang dimiliki karyawan dari waktu ke waktu, serta kebutuhan akan kepuasan dan kesejahteraan karyawan.

b. Tingkah laku karyawan

Tingkah laku karyawan mempengaruhi iklim melalui kepribadian mereka, terutama kebutuhan mereka dan tindakan-tindakan yang mereka lakukan untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Komunikasi karyawan memainkan bagian penting dalam membentuk iklim. Cara seseorang berkomunikasi menentukan tingkat sukses atau gagalnya hubungan antar manusia. Berdasarkan gaya normal seseorang dalam hidup atau mengatur sesuatu, dapat menambahnya menjadi iklim yang positif atau dapat juga menguranginya menjadi negatif.

c. Tingkah laku kelompok kerja

Terdapat kebutuhan tertentu pada kebanyakan orang dalam hal hubungan persahabatan, suatu kebutuhan yang seringkali dipuaskan oleh kelompok dalam organisasi. Kelompok-kelompok berkembang dalam organisasi dengan dua cara, yaitu secara formal, utamanya pada kelompok kerja; dan informal, sebagai kelompok persahabatan atau kesamaan minat.

d. Faktor eksternal organisasi

Sejumlah faktor eksternal organisasi mempengaruhi iklim pada organisasi tersebut. Keadaan ekonomi adalah faktor utama yang mempengaruhi iklim. Contohnya dalam perekonomian dengan inflasi yang tinggi, organisasi berada

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 30/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

dalam tekanan untuk memberikan peningkatan keuntungan sekurang-kurangnya sama dengan tingkat inflasi. Seandainya pemerintah telah menetapkan aturan tentang pemberian upah dan harga yang dapat membatasi peningkatan keuntungan, karyawan mungkin menjadi tidak senang dan bisa keluar untuk mendapatkan pekerjaan pada perusahaan lain. Di lain pihak, ledakan ekonomi dapat mendorong penjualan dan memungkinkan setiap orang mendapatkan pekerjaan dan peningkatan keuntungan yang besar, sehingga hasilnya iklim menjadi lebih positif.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa Iklim organisasi merupakan serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi. Iklim tidak dapat dilihat dan disentuh, tapi iklim ada dan dapat dirasakan. Iklim dipengaruhi oleh hampir semua hal yang terjadi dalam suatu organisasi. Jika sebuah organisasi ingin berhasil dalam mewujudkan cita-cita dan tujuannya secara utuh dan sempurna, maka dibutuhkan individu-individu yang handal sebagai sumber daya yang akan memegang kendali tali organisasi. Agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat bekerja secara optimal dan memiliki loyalitas yang tinggi, maka organisasi harus dapat menciptakan iklim yang baik dan menyenangkan. Sehingga sumber daya manusia yang telah terbentuk kualitasnya dapat terus dipertahankan dan mereka memiliki prestasi kerja yang tinggi.

2.4 Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Stres Kerja

Iklim organisasi adalah suatu sistem sosial yang selalu dipengaruhi oleh lingkungan baik internal maupun eksternal. Iklim organisasi yang baik penting

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 30/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

untuk diciptakan karena merupakan persepsi seorang karyawan tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku karyawan selanjutnya. Pengertian iklim organisasi atau suasana kerja dapat bersifat jelas secara fisik, tetapi dapat pula bersifat tidak secara fisik atau emosional. Iklim organisasi merupakan suasana kerja yang dialami oleh karyawan, misalnya lewat ruang kerja yang menyenangkan, rasa aman dalam bekerja, penerangan yang memadai, sarana dan prasana yang memadai jaminan sosial yang memadai, promosi jabatan, kedudukan dan pengawasan yang memadai (Tunjungsari, 2011).

Menurut Abdillah 2016 Bekerja dengan iklim organisasi tertutup akan membawa emosi dan perasaan negatif bagi karyawan yang dapat menimbulkan ketidakpuasan, tekanan psikologis, ketidakpedulian sehingga mengarah kepada stres kerja. Singh (2011), mengatakan iklim organisasi yang baik seperti komunikasi antar rekan kerja, dukungan dan penghargaan atasan sangat berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja dan apabila kepuasan kerja telah tercapai maka akan menyebabkan motivasi kerja yang tinggi Faktor organisasional dan faktor sosial merupakan faktor yang membuat karyawan mengakibatkan stres, terutama disebabkan oleh kerja, kurangnya waktu untuk keluarga, dan adanya tekanan. Dari hasil penelitian diketahui bahwa stres lebih dipengaruhi oleh faktor organisasional daripada faktor fisik dari pekerjaan (Angelina, 2016).

Stres kerja merupakan kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaannya serta dikarakteristikkan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka (Tunjungsari, 2011). Stres

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 30/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

dalam diri seseorang dapat muncul dari berbagai faktor yang ada, salah satunya berasal dari faktor lingkungan. Di dalam organisasi tersebut terdapat kondisi lingkungan yang berpengaruh pada tingkat stres anggota atau pekerjanya. Pada penelitian yang dilakukan Suresh (2013), didapatkan bahwa stres lebih disebabkan oleh faktor organisasi daripada bahaya fisik dalam bekerja. Jika karyawan sebagai individu tidak dapat dengan segera menyesuaikan diri maka ia dapat mempersepsikan hal ini sebagai tekanan yang mengancam dirinya dan lama kelamaan dapat menimbulkan stres bagi karyawan yang bersangkutan.

Para ahli mengatakan bahwa stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Seperti yang dikemukakan oleh Handoko (2001) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya berarti mengganggu prestasi kerjanya. Stres semakin kuat apabila menghadapi masalah yang datangnya bertubi tubi. Ini merupakan indikasi bahwa banyak stres yang dialami para pekerja, tidak seharusnya terjadi dan dapat dicegah.

Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rachel Natalya Massiel, William A. Areros dan Whelmina Rumawa (2018) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado” menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pengelola IT Center Manado, hal ini menjelaskan bahwa jika stres kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya stres kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja

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 30/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

karyawan. Adapun variabel dari stres kerja ini pengaruhnya sangat kecil terhadap kinerja karyawan dan ada variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang berpengaruh besar terhadap karyawan pada Kantor Pengelola IT Center Manado.

Berikutnya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Vira Sani Putrid dan Fetty Poerwati Sary (2020) dengan judul penelitian "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Lestasi Busana Anggun Mahkota Di Bagian Produksi) menemukan bahwa pengujian yang diperoleh dari tanggapan responden pada stres kerja, mendapatkan hasil persentase sebesar 56,25% atau berada pada kategori sedang. Artinya, tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan PT Lestari Busana Anggun Mahkota di Bagian Produksi tidak tinggi dan juga tidak rendah. Selanjutnya, berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh dari tanggapan responden pada kinerja karyawan mendapatkan hasil persentase sebesar 70,98% atau berada pada kategori tinggi. Artinya, berdasarkan persepsi karyawan, tingkat kinerja yang mereka miliki sudah tinggi atau sudah baik.

Selanjutnya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Florencia Putri Angelina, Ika Zenita Ratnaningsih (2016) dengan judul penelitian "Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Stres Kerja Pada Anggota Sat Lantas Polrestabes Semarang" menemukan bahwa dapat dapat diketahui bahwa *correlation coefficient* (koefisien korelasi) dari variabel iklim organisasi dengan variabel stres kerja adalah (r = -0,674) dengan nilai p=0,000 (p<0,001). Koefisien korelasi yang bernilai negatif tersebut mengindikasikan adanya hubungan negatif antara variabel iklim organisasi dengan variabel stres kerja. Semakin tinggi iklim organisasi maka akan semakin rendah stres kerja dan sebaliknya semakin rendah iklim organisasi maka akan semakin tinggi stres kerja.

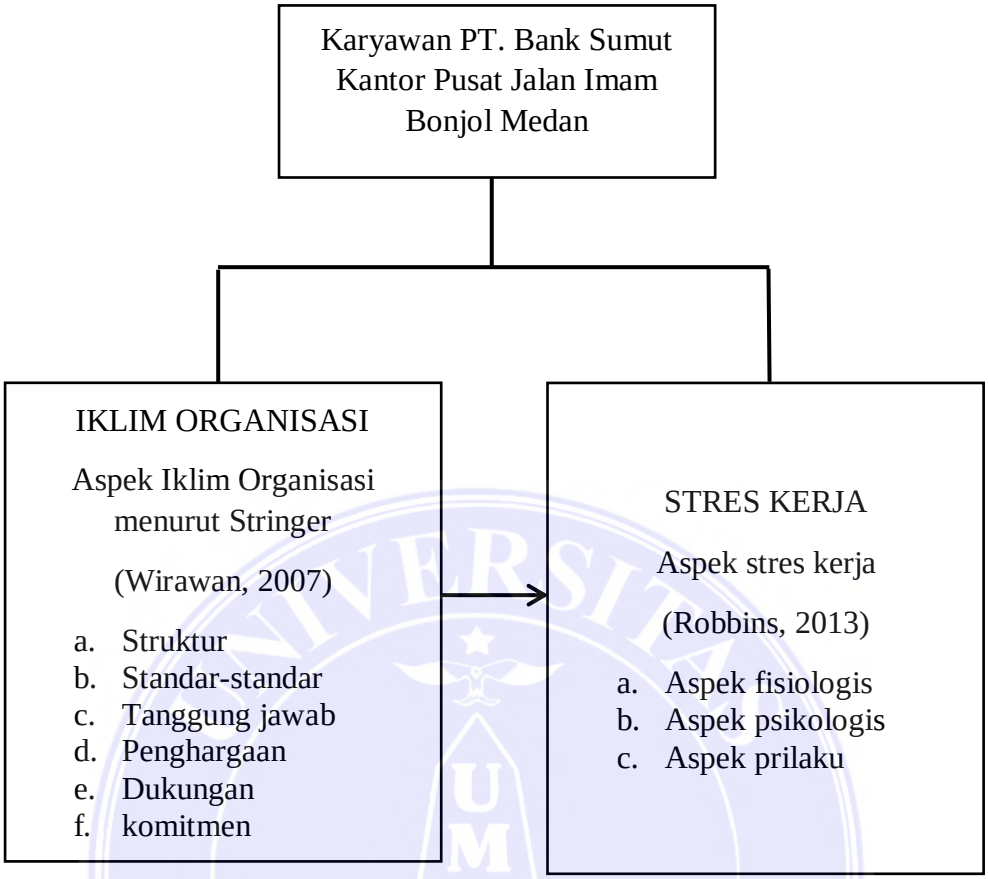
UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 30/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

Berdasarkan menurut pendapat ahli dan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan hubungan antara iklim organisasi dengan stres kerja meliputi struktur, standar-standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan, dan komitmen mempengaruhi tingkat stres kerja. Semakin positif (baik) iklim organisasi yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah stres kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Ratnaningsih (2016) bahwa semakin positif (baik) iklim organisasi maka semakin rendah tingkat stres kerja dan semakin negatif (buruk) iklim organisasi maka semakin tinggi stres kerja.

2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang dijelaskan pada gambar dibawah ini.

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 30/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah adanya hubungan yang negatif antara iklim organisasi dengan stres kerja pada karyawan di PT. Bank Sumut dengan asumsi semakin baik iklim organisasi maka semakin rendah stres kerja dan juga sebaliknya semakin buruk iklim organisasi maka semakin tinggi pula stres kerja karyawan.

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 30/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tipe Penelitian

Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2015), yaitu metode penelitian yang berlandaskan terhadap filsafat positivisme, digunakan dalam meneliti terhadap sampel dan populasi penelitian, teknik pengambilan sampel umumnya dilakukan dengan acak atau random sampling, sedangkan pengumpulan data dilakukan dengan cara memanfaatkan instrumen penelitian yang dipakai, analisis data yang digunakan bersifat kuantitatif bisa diukur dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan sebelumnya.

Penelitian kuantitatif menurut Margono (2000) adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai apa yang ingin kita ketahui. Dari definisi yang dikemukakan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian untuk membuktikan teori/ kebenaran, membangun fakta, menunjukkan hubungan antar variabel, memberikan deskripsi statistik, menaksir dan meramalkan hasilnya dengan prosedur penelitian yang sistematis, datanya berupa numerikal dan dianalisis dengan prosedur statistik.

3.2 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel merupakan karaktersitik pada individu atau benda yang menunjukkan adanya perbedaan nilai atau kondisi yang dimiliki. Berikut dua jenis variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel pertama adalah variabel terikat, dan yang kedua adalah variabel bebas.

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 30/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

1. Variabel terikat (*dependent*) : Stres Kerja
2. Variabel bebas (*independent*) : Iklim Organisasi

3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Teori mengenai variabel yang sudah dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel yang dapat diamati (Azwar, 2007). Defenisi operasional variabel penelitian dimaksudkan agar pengukuran variabel-variabel penelitian dapat terarah sesuai dengan metode pengukuran yang dipersiapkan. Adapun defenisi operasional variabel penelitian ini yaitu:

a. Stres Kerja: Dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu respon individu yang dipengaruhi oleh karakteristik individual dan proses psikologis yang terjadi dan kemudian menimbulkan ketegangan dalam diri individu yang mempengaruhi emosi, proses kognitif, dan kondisi individu sebagai konsekuensi dari interaksi individu dengan lingkungan kerja yang dapat menimbulkan penyimpangan fisik, psikologis, maupun perilaku. Pengukuran variable stres keja dilakukan dengan memperhatikan 3 (tiga) gejala stres kerja yang dikemukakan oleh Robbins (2013) yaitu : (1) Gejala Fisiologis, (2) Gejala Psikologis, (3). Gejala Perilaku. Semakin tinggi skor dari skala ini menunjukkan subjek memiliki stres kerja yang tinggi. Sedangkan skor yang rendah menunjukkan stres kerja yang rendah.
b. Iklim Organisasi: iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi mengenai lingkungan internalnya yang meliputi: kondisi tempat, lingkungan, sosial, struktur dan suasana dalam suatu perusahaan atau tempat kerja yang menjadi satu karakteristik dari organisasi tersebut dan

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 30/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

bersifat dinamis/dapat diubah. Data mengenai iklim organisasi diperoleh melalui skala iklim organisasi yang disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek iklim organisasi menurut Wirawan (2007) yaitu: aspek struktur, aspek standard, aspek tanggung jawab, aspek penghargaan, aspek dukungan dan aspek komitmen.

3.4 Populasi dan Teknik Pengumpulan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan subjek penelitian dimana individu yang akan dikenai perilaku atau dapat dikatakan sebagai keseluruhan objek penelitian yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Jalan Imam Bonjol Medan pada bidang AO yaitu berjumlah 85 karyawan.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2001) merupakan sebagian dari jumlah populasi. Adapun sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Bank Sumut Kantor Pusat Jalan Imam Bonjol Medan yaitu berjumlah 85 karyawan.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian bertujuan untuk mengungkap fakta mengenai variabel yang hendak diteliti (Azwar, 2007). Metode pengumpulan data berarti cara atau prosedur yang dilakukan untuk mengumpulkan data menggunakan angket atau daftar pertanyaan. Kuesioner,

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 30/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

yaitu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pernyataan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Kuesioner yang dibagikan berupa daftar pernyataan. Penilaian antara setuju dengan tidak setuju dapat dibagi menjadi empat kategori. yang dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua) pernyataan yaitu *favorable* dan *unfavorable*. Sistem penilaian keempat kategori tersebut, untuk pernyataan yang *favourable.* Peneliti akan mengelola data terhadap instrument atau angket *google form* yang disebarkan kepada responden dengan menggunakan skala likert. Jawaban terhadap kuesioner pada skala likert.

Tabel 3.1 Skala Likert

No	Kriteria	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	4
2	Setuju (S)	3
3	Tidak Setuju (TS)	2
4	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Tabel 3.1 skala iklim organisasi disusun menggunakan dimensi - dimensi iklim organisasi Litwin dan Stringer (French dkk, 2004) yaitu struktur organisasi, tanggung jawab, kehangatan, dukungan, reward, konflik, standar, identitas dan resiko. Skala ini akan terdiri dari aitem dengan 4 (empat) pilihan jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS) dan terdiri dari aitem *favourable* dan *unfavourable*. Bobot penilaian *favourable* adalah 4 untuk jawaban Sangat Setuju (SS), 3 untuk jawaban Setuju, 2 untuk pilihan jawaban Tidak Setuju (S), 1 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS). Sementara bobot penilaian *unfavourable* yakni 1 untuk jawaban Sangat Setuju (SS), 2 untuk jawaban Setuju, 3 untuk jawaban Tidak Setuju (TS), 4 untuk untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS).

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 30/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

3.6 Validitas dan Reabilitas

Uji validitas instrumen dilakukan untuk menunjukan keabsahan dari instrumen yang akan dipakai pada penelitian. Menurut Arikunto (2010) "Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrument.

Salah satu ciri instrumen yang berkualitas baik adalah yang reliabel ***(****reliable)*, yaitu mampu menghasilkan skor yang cermat dengan eror pengukuran kecil (Azwar, 2012). Reliabel dapat juga dikatakan kepercayaan, keberhasilan, keajegan, kestabilan, konsistensi dan sebaginya. Untuk menguji reliabilitas instrumen, peneliti menggunakan *Coefficient Alpha atau Cronbach's Alpha*.

Untuk mencari besaran angka reliabilitas dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dapat digunakan perhitungan dilakukan dengan menggunakan bantuan program aplikasi komputer SPSS 7.0 *for Windows Evaluation Version.*

3.7 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian tentang Hubungan Iklim Organisasi Dengan Stres Kerja Pada Karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Jalan Imam Bonjol Medan adalah *Teknik Korelasi Pearson Product Moment* dari Karl Pearson yang akan dianalisis menggunakan aplikasi SPSS. Korelasi *Pearson* merupakan salah satu ukuran korelasi yang digunakan untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan linier dari dua veriabel. Dua variabel dikatakan berkorelasi apabila perubahan salah satu variabel disertai dengan perubahan variabel lainnya, baik dalam arah yang sama ataupun arah yang

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 30/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

sebaliknya. Alasan digunakannya teknik korelasi ini karena pada penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat hubungan antara suatu variabel bebas (iklim organisasi) dengan satu variabel terikat (stres kerja).

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 30/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan analisis yang dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

a. Hasil *Cronbach's Alpha* = 0,806 diperoleh berdasarkan analisis iklim Organisasi (X), menunjukkan bahwa Skala Iklim Organisasi dianggap dapat diandalkan (reliabel) dan hasil analisis data (Y) 0,913.

b. Koefisien determinasi (r^2) hubungan X dan Y sebesar 0,344. Artinya apabila terjadi peningkatan stres 34,4 persen merupakan bagian dari akibat yang disebabkan iklim suasana kerja.

c. Stres kerja berkorelasi negatif, dengan rxy = -0,569 dan tingkat signifikansi P = 0,000 < 0,010. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang rendah atau lemah antara iklim organisasi dengan stres kerja pada karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Jalan Imam Bonjol Medan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas peneliti memberi saran sebagai berikut:

a. Bagi Karyawan

Sebagai karyawan sebaiknya untuk menghindari stress dalam bekerja agar tidak mengalami prestasi kerja menurun yang mampu mengganggu pelaksanaan pekerjaan, mengalami ketidak mampuan dalam mengambil keputusan, terjadinya prilaku yang tidak teratur, karyawan akan mengalami sakit dan putus asa, dan bahkan karyawan akan melarikan diri

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 30/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

dari pekerjaan, sehingga perlu bagi karyawan untuk menghindari stres dalam bekerja.

b. Bagi PT. Bank Sumut Kantor Pusat Jalan Imam Bonjol Medan

Sabagai perusahaan yang besar perlu bagi perusahaan untuk memberikan solusi bagi karyawan yang mengalami stres dalam bekerja, serta membangun iklim organisasi yang baik sehingga mampu menghindari stres kerja yang dialami karyawan..

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya untuk menambahkan varian variabel yang terkait pada penelitian tersebut, serta dapat mengganti objek penelitian pada perusahaan atau organisasi lain, agar penelitian lebih bervariasi.

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 30/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

DAFTAR PUSTAKA

Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). Partial Least Square (PLS): alternatif structural equation modeling (SEM) dalam penelitian bisnis. *Yogyakarta: Penerbit Andi*, *22*, 103-150.

Aini, F., & Purwaningsih, P. (2013). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di Instalasi Gawat Darurat Rsud Kabupaten Semarang. *Jurnal Managemen Keperawatan*, *1*(1), 48–56.

Amalia, N. R. (2019). *Penggunaan Strategi Coping Stress dalam Menangani Stres KerjaGeriatric Nursing di Pusat Pelayanan SosialLanjut Usia (PPSLU) Mappakasunggu Kota Parepare* (Doctoral dissertation, IAIN Parepare).

Arikunto, S. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.

Aslihah, N.A. (2015) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Syari`ah Binama Smarang.Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

Azwar, S. (2012). Reliabilitas dan Validitas. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Beehr, T. A., & Newman, J. E. (2005). Job Stress, Employee Health, And Organizational Effectiveness: A Facet Analysis, Model, And Literature Review'. *Personnel Psychology*, *1978*, 31.

Cahyani, A. A. (2019). *Pengaruh Kebisingan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Sidoarjo* (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Gresik).

Cox, E. (2013). Psychology for A level.New York, USA: Oxford University Press

Davis K, Newstrom JW. (2001). Perilaku dalam Organisasi. Jilid 1. Terjemahan. Jakarta: Penerbit Erlangga

Diahsari, E. Y. (2001). Kontribusi Stress Pada Produktivitas Kerja. *Jurnal Psikologi Indonesia*, *16*(4), 360–371.

Effendi, F., Haris, A., Darmayanti, N., & Psikologi, M. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Positive Self-Talk Terhadap Stres Kerja Pada Pemasar Kartu Kredit Bank The Effect Of Job Satisfaction And Positive Self-Talk On Job Stress On Bank Credit Card Marketers. *Jurnal Diversita*, *8*(2).

Ekawarna, H. (2018). *Manajemen Konflik Dan Stres.* Jakarta: Bumi Aksara

Firth, C.J., (2004). Emotional Distres in Junior Hospital Doctors. British Medical Journal, 295 (6): 533.

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 30/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

Firth-Cozens, J. (2004). Emotional Distress In Junior House Officers. *British Medical Journal (Clinical Research Ed.)*, *295*(6597), 533–536. Https://Doi.Org/10.1136/Bmj.295.6597.533

Gibson, James, L., (2000), Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses, Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Glisson, C., & James, L. R. (2002). The Cross-Level Effects Of Culture And Climate In Human Service Teams. *Journal Of Organizational Behavior*, *23*(6), 767–794. Https://Doi.Org/10.1002/Job.162

Hermita. (2011). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep. Skripsi FE Hasanuddin, Makasar.

Juninda, M. (2019). *Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Di Pt Pupuk Iskandar Muda Aceh Tahun 2019*. Institut Kesehatan Helvetia.

Luthans, F. (2014). Organization Behavior. New York: McGraw Hill International.

Manulang. (2002). Dasar – Dasar Manajemen. Cetakan 16. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press

Marchelia, V. (2014). Stres Kerja Ditinjau Dari Shift Kerja Pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, *02*(01).

Margono. (2000). Metodologi Penelitian Pendidikan. Jakarta: Rineka Cipta.

Martini, N., Dadan, M. M., & Fadli, A. (2010). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Struktural Universitas Singaperbangsa Karawang. *Jurnal Solusi*, *9*(17), 73–96.

Martoyo, Susilo. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

Mondy, W, and Noe, R, M. (2001). Human Resource Management. Texas: Prentice Hall, Inc.

Munandar (2008). Psikologi Industri dan Organisasi. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).

Munandar. (2001). Psikologi Industri dan Organisasi. Depok. Penerbit Universitas Indonesia (UIPress)

Munandar. (2001). Psikologi Industri dan Organisasi. Depok. Penerbit Universitas Indonesia (UIPress)

Munandar. (2014). Psikologi Kepribadian. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Normalitas, U. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test. *Unstandardized Residual*, *100.*

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 30/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

Nur, I. R., Hidayati, T., & Maria, S. (N.D.). Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, *8*(1), 2016. Http://Journal.Feb.Unmul.Ac.Id.

Pradisya, T. (2019). *Hubungan Iklim Organisasi Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Iskandar Muda Medan.* Universitas Medan Area.

Pruijt, Hans. (2003). Performance and Quality of Work Life, Journal of Organizational Change Management, Vol. 13, p.389-400

Putri Angelina, F., Zenita Ratnaningsih, I., & Soedarto Tembalang Semarang, J. S. (2016). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Stres Kerja Pada Anggota Sat Lantas Polrestabes Semarang. *Jurnal Empati*, *5*(2), 331–335.

Putri, D. A. (2012). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Gajah Mada Medan* (Doctoral dissertation, Universitas Sumatera Utara).

Rasyid Abdillah, M., & Anita Dan Rita Anugerah Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Purna Graha Dan Fakultas Ekonomi Universitas Riau, R. (2016). Dampak Iklim Organisasi Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, *20*(01), 121–141.

Ridho, M., Susanti, F., Tinggi, S., Eknomi, I., & Kbp, ". (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang. *Jurnal Solusi*, *3*(1).

Robbins SP. (2007). Perilaku Organisasi, Jakarta: Salmeba Empat Hal. 22.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2009). Management, Tenth Edition. New York: Pearson Education, Inc.

Robbins, Stephen P, Timothy A. Judge. (2008). Perilaku Organisasi. Salemba Empat, Jakarta.

Robbins, Stephen P. (2001). Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.

Robbins, Stephen P. (2003). Perilaku Organisasi. Index. Jakarta

Robbins. (2013). Organizational Behavior Edition 15. New Jersey: Pearson Education.

Saleh Lubis, M. (2015). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Pembentukan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Dalam Rangka Peningkatan Kinerja. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, *3*(2).

Salmawati, Lusia. (2014). Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Motivasi Kerja dan Stres Kerja pada Perawat di RSU Anutapura Palu. Tesis. UGM, Yogyakarta.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Document Accepted 30/5/23
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)30/5/23

Singh, R. R., Amit, C., Sangeeta, A., & Saurabh, K. (2011). Impact of organisational climate on job satisfaction a-comparative study. International Journal of Computer Science and Management Studies, 11, 9-18.

Siregar, Liesma Maywarni. (2016). Stres Kerja Pada Tenaga Auditor: Suatu Tinjuan. Jurnal Al-Qalb, jilid 8, Nomor 2. September 2016, hlm. 143-150.

Subri, Mulyadi. (2002). Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Rajawali Persada

Sugiyono. (2001). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.

Sulastri, R. (2020). Hubungan Antara Stres Kerja Dan Trunover Intention Terhadap Produktifitas Kerja Petugas Di Puskesmas Rejosari Tahun *2020* (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Pringsewu).

Suresh, R. S., Anantharaman, R. N., Angusamy, A., & Ganesan, J. (2013). Sources Of Job Stress In Police Work In A Developing Country. *International Journal Of Business And Management*, *8*(13). Https://Doi.Org/10.5539/Ijbm.V8n13p102

Toulson, P. & Mike, Smith. (1994). The Relationship Between Organizational Climate and Employee Perceptions of Personnel Management Practices. Journal of Public Personnel Management. Vol. 23, (3). 453-469.

Tunjungsari, Peni. (2011). Pengaruh Strss Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. POS Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Solusi*, *1*(1), 1-14.

Umam. (2010). Perilaku Organisasi. Bandung: Pustaka Setia

Wijayanti. (2010). “Analisis Hubungan Auditor-Klien. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Auditor Switching di Indonesia”. Skripsi. Semarang : Undip

Wijayanto, A. (2008). Analisis Korelasi Product Moment Pearson.

Williams, E. S., Konrad, T. R., Scheckler, W. E., Pathman, D. E., Linzer, M., Mcmurray, J., & Gerrity, M. (2000). The Effects Of Job Satisfaction And Perceived Stress On The Physicial And Mental Health And Withdraw Intentions Of Physicians. *Academy Of Management Procedings*, 7:3,pp.371-390

Wirawan. (2007). Budaya dan iklim organisasi. Jakarta: Salemba Empat

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 30/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

LAMPIRAN A

SEBARAN DATA 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 30/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

IKLIM ORGANISASI

NO	Nama (In	Jenis kela	Usia	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X30	X31	X32	X33	X34	X35	X36	X37	X38	X39	X40	TOTA
1	FN	Perempuan	21	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	4	4	3	112
2	VL	laki-laki	22	1	3	1	4	3	4	2	3	2	4	2	3	2	4	2	4	4	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	108
3	TS	Perempuan	24	1	4	1	4	3	4	2	3	2	4	1	3	2	4	1	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	117
4	PP	Perempuan	27	1	4	1	4	2	4	3	4	1	4	4	4	1	4	1	4	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	3	2	1	3	1	2	2	1	2	2	3	1	1	117
5	CN	laki-laki	27	1	3	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	3	3	3	1	2	2	2	2	3	1	3	1	3	3	1	2	2	3	2	3	102
6	FW	laki-laki	25	3	3	3	4	3	2	3	3	1	4	1	4	1	4	1	1	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	117
7	ML	laki-laki	23	1	4	3	4	1	4	1	1	1	4	2	4	1	4	1	1	4	4	1	1	3	1	4	4	1	3	3	4	4	1	4	1	4	4	1	3	1	4	1	3	116
8	AS	laki-laki	37	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	1	3	1	3	1	4	3	1	1	2	3	1	3	3	2	3	2	3	3	2	2	1	3	2	2	2	2	3	2	3	123
9	RT	laki-laki	21	3	3	2	3	3	4	4	3	2	3	1	3	1	4	1	3	4	2	3	1	3	2	2	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	1	3	111
10	WL	laki-laki	26	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	1	3	3	2	2	115
11	MA	laki-laki	22	1	3	1	4	2	4	1	4	1	4	1	3	2	4	1	3	4	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	4	3	3	4	2	3	3	2	3	2	3	1	3	118
12	AS	laki-laki	38	3	3	1	3	3	3	2	3	1	3	1	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	122
13	MS	Perempuan	22	2	3	1	4	3	2	1	2	1	3	1	1	1	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	99
14	IS	Perempuan	22	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	118
15	YR	laki-laki	26	2	2	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	1	3	1	2	3	1	3	2	2	3	2	3	1	1	2	106
16	AQ	Perempuan	23	1	3	1	4	2	4	3	2	2	4	1	4	1	4	2	3	4	3	3	2	3	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	2	2	3	2	3	1	3	115
17	SP	laki-laki	43	1	4	3	3	2	3	2	3	2	3	1	3	1	3	1	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	1	3	134
18	AP	Perempuan	38	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	1	3	2	4	1	4	4	1	4	2	4	4	3	4	2	4	4	4	3	3	3	2	3	1	1	3	1	3	1	3	144
19	AR	Perempuan	28	2	3	3	3	2	3	2	2	1	3	1	2	1	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	1	2	3	3	1	3	110
20	SL	Perempuan	25	4	3	3	3	4	4	2	2	3	4	1	3	3	3	2	2	4	1	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	1	3	130
21	IB	laki-laki	25	3	3	3	3	2	3	2	4	2	4	3	3	1	4	1	3	4	2	3	2	1	1	1	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	2	3	1	3	123
22	AM	laki-laki	42	1	3	1	4	2	4	3	3	3	4	1	4	1	4	1	3	3	3	3	2	4	2	4	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	1	3	1	3	138
23	MR	laki-laki	20	2	2	2	2	3	4	3	3	3	4	1	2	3	4	1	2	4	3	4	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	1	3	1	4	114
24	SC	Perempuan	24	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	3	2	3	2	1	3	3	1	1	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	1	3	102
25	MF	laki-laki	22	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	105
26	BL	laki-laki	27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	4	127
27	HR	laki-laki	27	3	2	2	1	3	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	3	104
28	SS	Perempuan	27	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	130
29	EF	Perempuan	25	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	2	4	129
30	EH	Perempuan	24	1	2	1	3	3	3	1	3	1	3	2	2	2	2	2	1	3	1	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	3	1	3	1	3	102
31	DN	Perempuan	26	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	124
32	SS	Perempuan	21	2	3	3	3	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	98
33	SR	Perempuan	34	2	1	1	2	2	3	1	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	110
34	KH	laki-laki	30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	1	4	126
35	JR	laki-laki	31	3	3	3	2	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	133
36	SL	Perempuan	27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	101
37	MR	Perempuan	28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	120
38	AF	laki-laki	27	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	124
39	PP	Perempuan	31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	108
40	AZ	laki-laki	30	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	127
41	HH	laki-laki	29	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	125
42	FC	Perempuan	41	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	139
43	AI	laki-laki	23	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	119
44	EM	Perempuan	25	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	1	2	2	3	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	113
45	LI	laki-laki	26	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	119
46	MH	Perempuan	24	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	4	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	110
47	PR	Perempuan	24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	101
48	ZS	laki-laki	25	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	117
49	IS	laki-laki	27	3	3	3	2	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	129
50	HT	laki-laki	28	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	1	2	2	3	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	116

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 30/5/23

Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

N	Nam	Jenis kelamin	Usia	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	Y26	Y27	Y28	Y29	Y30	Y31	Y32	Y33	Y34	Y35	Y36	Y37	Y38	Y39	Y40	TOTAL
1	FN	Perempuan	21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	102
2	VL	laki-laki	22	2	2	3	2	3	3	2	3	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	4	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	124
3	TS	Perempuan	24	2	2	2	2	3	2	2	1	3	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	3	2	3	3	1	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	103
4	PP	Perempuan	27	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	4	2	3	2	2	2	2	4	3	3	3	2	130
5	CN	laki-laki	27	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	131
6	FW	laki-laki	25	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	105
7	ML	laki-laki	23	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	102
8	AS	laki-laki	37	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	137
9	RT	laki-laki	21	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	4	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	112
10	WL	laki-laki	26	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	116
11	MA	laki-laki	22	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	139
12	AS	laki-laki	38	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	2	4	3	2	3	3	2	3	2	3	139
13	MS	Perempuan	22	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	113
14	IS	Perempuan	22	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	103
15	YR	laki-laki	26	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	125
16	AQ	Perempuan	23	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	122
17	SP	laki-laki	43	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	135
18	AP	Perempuan	38	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	117
19	AR	Perempuan	28	2	3	2	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	148
20	SL	Perempuan	25	2	3	3	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	109
21	IB	laki-laki	25	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	108
22	AM	laki-laki	42	2	3	3	2	2	2	2	3	1	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	1	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	129
23	MR	laki-laki	20	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	111
24	SC	Perempuan	24	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	139
25	MF	laki-laki	22	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	140
26	BL	laki-laki	27	1	2	2	1	2	3	1	3	2	1	2	1	1	4	3	4	1	3	1	2	3	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	3	3	2	1	3	2	1	1	99
27	HR	laki-laki	27	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	132
28	SS	Perempuan	27	2	3	3	1	3	3	1	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	118
29	EF	Perempuan	25	4	4	4	4	3	3	4	2	3	3	4	4	3	4	2	2	2	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	3	146
30	EH	Perempuan	24	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	124
31	DN	Perempuan	26	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	116
32	SS	Perempuan	21	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	4	3	3	2	3	3	3	137
33	SR	Perempuan	34	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	128
34	KH	laki-laki	30	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	109
35	JR	laki-laki	31	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	147
36	SL	Perempuan	27	2	3	3	2	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	1	1	3	2	2	2	3	2	2	1	2	3	3	2	2	109
37	MR	Perempuan	28	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	110
38	AF	laki-laki	27	3	2	1	1	1	3	1	1	1	3	3	1	1	3	3	1	3	3	2	3	2	1	2	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	1	3	2	2	2	1	100
39	PP	Perempuan	31	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	119
40	AZ	laki-laki	30	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	107
41	HH	laki-laki	29	1	4	3	4	1	2	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	1	2	4	3	2	2	3	1	3	2	2	2	3	1	2	121
42	FC	Perempuan	41	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	4	1	2	2	3	2	3	2	3	2	3	1	3	134
43	AI	laki-laki	23	2	3	4	4	3	1	3	1	3	3	2	1	4	2	1	2	4	2	4	1	3	1	3	4	4	1	1	1	3	2	1	3	1	4	1	4	2	3	1	3	112
44	EM	Perempuan	25	4	4	3	1	4	3	4	1	4	3	3	3	4	2	2	2	3	2	4	2	4	1	4	4	4	2	2	1	1	2	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	124
45	LI	laki-laki	26	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	122
46	MH	Perempuan	24	1	2	1	4	3	4	3	1	3	2	3	4	4	2	1	2	4	4	4	1	4	1	4	4	4	1	2	4	4	2	2	4	1	4	1	4	1	4	1	4	124
47	PR	Perempuan	24	1	1	4	4	4	4	4	1	4	4	1	1	4	1	1	1	4	1	4	1	4	1	4	4	4	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	109
48	ZS	laki-laki	25	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	2	4	2	4	3	3	2	1	4	3	2	2	4	2	4	4	4	2	4	1	4	138
49	IS	laki-laki	27	1	2	3	3	4	2	4	3	2	3	3	1	4	2	2	2	3	2	3	2	4	2	4	4	3	2	1	1	2	3	3	4	1	4	1	4	1	3	1	4	122
50	HT	laki-laki	28	4	4	1	1	1	4	4	4	1	1	4	4	2	4	4	4	2	4	4	3	3	3	2	2	3	3	4	4	1	4	4	2	4	2	1	1	2	1	2	1	133

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 30/5/23

Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

LAMPIRAN B

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

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 30/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

Reliability

IKLIM ORGANISASI

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	98.0
	Excluded[a]	1	2.0
	Total	51	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	40

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 30/5/23

Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
IO1	2.66	.798	50
IO2	2.70	.763	50
IO3	2.60	.857	50
IO4	2.80	.881	50
IO5	2.40	.670	50
IO6	2.90	.763	50
IO7	2.38	.780	50
IO8	2.68	.683	50
IO9	2.62	.753	50
IO10	2.96	.755	50
IO11	2.84	.842	50
IO12	2.62	.725	50
IO13	2.76	.797	50
IO14	3.00	.782	50
IO15	2.82	.748	50
IO16	2.44	.884	50
IO17	2.98	.795	50
IO18	2.56	.733	50
IO19	2.60	.756	50
IO20	2.54	.646	50
IO21	2.74	.751	50
IO22	2.52	.707	50
IO23	2.60	.782	50
IO24	2.68	.713	50
IO25	2.54	.676	50
IO26	2.86	.729	50
IO27	2.34	.717	50
IO28	2.78	.737	50
IO29	2.68	.741	50
IO30	2.40	.700	50
IO31	2.74	.751	50

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 30/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

IO32	2.56	.760	50
IO33	2.84	.681	50
IO34	2.76	.657	50
IO35	2.52	.789	50
IO36	2.76	.687	50
IO37	2.32	.741	50
IO38	2.94	.767	50
IO39	2.80	.808	50
IO40	2.78	.737	50

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 30/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
IO1	104.36	230.643	.512	.928
IO2	104.32	228.467	.635	.927
IO3	104.42	230.493	.479	.929
IO4	104.22	223.604	.733	.926
IO5	104.62	237.342	.286	.930
IO6	104.12	223.740	.849	.925
IO7	104.64	236.562	.272	.931
IO8	104.34	235.984	.345	.930
IO9	104.40	230.327	.560	.928
IO10	104.06	223.527	.868	.925
IO11	104.18	231.538	.447	.929
IO12	104.40	226.163	.779	.926
IO13	104.26	228.849	.589	.927
IO14	104.02	222.836	.867	.925
IO15	104.20	226.000	.762	.926
IO16	104.58	231.636	.419	.929
IO17	104.04	224.611	.774	.926
IO18	104.46	248.702	-.240	.935
IO19	104.42	237.840	.227	.931
IO20	104.48	234.908	.423	.929
IO21	104.28	233.389	.425	.929
IO22	104.50	230.908	.572	.928
IO23	104.42	230.249	.540	.928
IO24	104.34	231.617	.533	.928
IO25	104.48	241.969	.060	.932
IO26	104.16	227.974	.690	.927
IO27	104.68	243.447	-.012	.933
IO28	104.24	231.900	.502	.928
IO29	104.34	237.331	.255	.931

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 30/5/23

Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

IO30	104.62	237.751	.253	.931
IO31	104.28	225.920	.763	.926
IO32	104.46	231.600	.498	.928
IO33	104.18	226.763	.803	.926
IO34	104.26	231.013	.614	.927
IO35	104.50	229.561	.565	.928
IO36	104.26	232.441	.515	.928
IO37	104.70	254.051	-.462	.937
IO38	104.08	225.014	.786	.926
IO39	104.22	238.093	.198	.931
IO40	104.24	228.268	.669	.927

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 30/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

Reliability

STRES KERJA

Scale: ALL VARIABLES

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	40

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	98.0
	Excluded[a]	1	2.0
	Total	51	100.0

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

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 30/5/23

Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
SK1	2.40	.948	50
SK2	2.32	.868	50
SK3	2.68	.819	50
SK4	2.38	.855	50
SK5	2.64	.942	50
SK6	2.42	.883	50
SK7	2.98	.845	50
SK8	2.72	.882	50
SK9	2.86	.756	50
SK10	2.34	.745	50
SK11	2.52	.735	50
SK12	2.52	.863	50
SK13	2.88	.824	50
SK14	2.72	.809	50
SK15	2.60	.857	50
SK16	2.76	.687	50
SK17	2.98	.742	50
SK18	2.66	.798	50
SK19	3.12	.746	50
SK20	2.80	.808	50
SK21	3.02	.742	50
SK22	2.80	.904	50
SK23	2.84	.866	50
SK24	2.14	.783	50
SK25	2.84	.766	50
SK26	2.32	.891	50
SK27	2.88	.849	50
SK28	2.80	1.030	50
SK29	2.44	.812	50
SK30	2.66	.772	50
SK31	2.62	.878	50

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 30/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

SK32	2.88	.773	50
SK33	3.04	.832	50
SK34	3.04	.807	50
SK35	2.22	.910	50
SK36	2.74	.944	50
SK37	2.08	.829	50
SK38	2.80	.857	50
SK39	3.10	.886	50
SK40	2.82	.800	50

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 30/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SK1	104.98	201.000	.186	.888
SK2	105.06	202.098	.164	.888
SK3	104.70	197.969	.358	.885
SK4	105.00	203.469	.111	.889
SK5	104.74	192.074	.533	.882
SK6	104.96	198.407	.310	.886
SK7	104.40	194.694	.487	.883
SK8	104.66	191.331	.606	.880
SK9	104.52	196.744	.451	.883
SK10	105.04	201.060	.250	.886
SK11	104.86	200.980	.258	.886
SK12	104.86	202.327	.156	.888
SK13	104.50	189.806	.723	.879
SK14	104.66	196.719	.419	.884
SK15	104.78	208.216	-.083	.892
SK16	104.62	207.261	-.042	.890
SK17	104.40	196.571	.470	.883
SK18	104.72	198.287	.354	.885
SK19	104.26	197.625	.415	.884
SK20	104.58	194.044	.542	.882
SK21	104.36	194.317	.581	.881
SK22	104.58	194.942	.441	.883
SK23	104.54	188.866	.726	.878
SK24	105.24	205.737	.024	.890
SK25	104.54	195.151	.522	.882
SK26	105.06	203.364	.108	.889

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 30/5/23

Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

SK27	104.50	193.031	.557	.881
SK28	104.58	198.004	.270	.887
SK29	104.94	205.486	.032	.890
SK30	104.72	193.798	.581	.881
SK31	104.76	189.819	.674	.879
SK32	104.50	191.520	.691	.880
SK33	104.34	193.453	.551	.882
SK34	104.34	195.127	.493	.883
SK35	105.16	204.423	.063	.890
SK36	104.64	190.929	.578	.881
SK37	105.30	204.541	.070	.889
SK38	104.58	192.126	.591	.881
SK39	104.28	192.859	.538	.882
SK40	104.56	191.762	.654	.880

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 30/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

LAMPIRAN C

UJI LINIERITAS VARIABEL 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 30/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
stres kerja * iklim organisasi	50	100.0%	0	.0%	50	100.0%

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 30/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

Report

stres kerja

iklim organisasi	Mean	N	Std. Deviation
40	72.67	3	5.508
41	76.50	2	2.121
42	78.50	2	.707
44	72.33	3	3.786
45	77.00	1	.
46	77.00	1	.
47	74.57	7	7.997
50	80.00	1	.
54	69.50	4	2.082
55	76.00	1	.
56	67.45	11	7.789
63	71.00	2	1.414
64	75.00	2	4.243
66	73.33	3	5.508
70	59.50	2	7.778
72	48.00	1	.
75	70.00	1	.
77	51.00	2	7.071
78	66.00	1	.
Total	60.28	50	8.490

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 30/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
stres kerja * iklim organisasi	Between Groups	(Combined)	2243.138	18	124.619	2.997	.004
		Linearity	1061.120	1	1061.120	25.521	.000
		Deviation from Linearity	1182.018	17	69.530	1.672	.104
	Within Groups		1288.942	31	41.579		
	Total		3532.080	49			

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 30/5/23

Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

LAMPIRAN D

UJI NORMALITAS VARIABEL 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 30/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Stres kerja	iklim organisasi
N		50	50
Normal Parameters[a]	Mean	60.28	84.92
	Std. Deviation	8.490	10.810
Most Extreme Differences	Absolute	.147	.180
	Positive	.126	.180
	Negative	-.147	-.084
Kolmogorov-Smirnov Z		1.038	1.274
Asymp. Sig. (2-tailed)		.231	.078

a. Test distribution is Normal.

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 30/5/23

Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

LAMPIRAN E

UJI KOLERASI

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 30/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

Correlations

Correlations

		stres kerja	iklim organisasi
Stres Kerja	Pearson Correlation	1	-.548**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Iklim Organisasi	Pearson Correlation	-.548**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Stres Kerja * Iklim Organisasi	-.548	.300	.797	.635

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 30/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

LAMPIRAN F

ALAT UKUR 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 30/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

KUESIONER IKLIM ORGANISASI

Isilah data-data di bawah ini sesuai dengan keadaan diri Saudara/I:

NAMA (INISIAL) :

USIA :

PETUNJUK PENGISIAN

Berikut ini disajikan beberapa pernyataan-pernyataan. Baca dan pahamilah setiap pernyataan dengan seksama. Pilihlah pernyataan yang sesuai dengan perilaku anda, Anda diharapkan menyatakan sikap. Anda terhadap pernyataan-pernyataan tersebut dengan cara memilih:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Berilah jawaban untuk setiap pernyataan dengan cara pemberian tanda (✓) pada kolom yang disediakan. Tidak ada jawaban yang salah, semua pilihan adalah benar. Karena itu pilihlah sesuai dengan pendapat anda sendiri. Bacalah terlebih dahulu dan jawablah semua pernyataan tanpa menyisakan satupun.

IKLIM ORGANISASI (X)

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Deskripsi tentang pekerjaan saya tidak dijabarkan dengan jelas sehingga membuat saya bingung.				
2.	Proses pengambilan keputusan di unit kerja saya bersifat demokratis.				
3.	Dalam kantor ini, terkadang tidak jelas siapa yang mempunyai kewenangan formal untuk mengambil keputusan				
4.	Saya memahami dengan jelas peraturan yang ada di perusahaan dan terstruktur.				
5.	Produktivitas kerja kami terkadang menurun karena kurang terorganisasi atau kurang terencana				

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 30/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

6.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan standar yang telah ditetapkan				
7.	Saya merasa tertekan dalam meningkatkan kinerja.				
8.	Pekerjaan yang saya lakukan dalam kantor ini tidak membebani saya.				
9.	Saya terbebani dengan pekerjaan yang saya dapatkan				
10.	Saya melaksanakan tugas dengan tuntas				
11.	Saya melakukan tugas semau saya				
12.	Atasan memberikan kebebasan dan kepercayaan penuh kepada saya dalam bekerja				
13.	Sulit sekali mengemukakan pendapat karena karyawan kurang diberikan hak dan kesempatan untuk berpendapat				
14.	Saya menyelesaikan pekerjaan sebelum deadline yang sudah ditentukan				
15.	Saya merasa malas ketika mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan				
16.	Sesama rekan kerja akan memberikan dukungan ketika ada rekan kerja lainnya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya				
17.	Saya mengerti dengan jelas apa tugas dan tanggung jawab yang harus saya kerjakan di perusahaan ini.				
18.	Saya merasa tidak perlu bantuan atasan dalam mengerjakan pekerjaan saya.				
19.	Di kantor ini, kami tidak menekankan penilaian individual tetapi hampir semua harus di periksa oleh atasan				
20.	Gaji saya tidak sesuai dengan pekerjaan yang sudah saya lakukan				
21.	Di kantor ini, sistem promosi membantu pegawai yang terbaik untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi				
22.	Saya merasa dalam perusahaan ini kurang memperhatikan jenjang karir karyawannya (kenaikan pangkat).				

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Document Accepted 30/5/23
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)30/5/23

23.	Perusahaan menetapkan aturan yang sesuai mengenai gaji dan tunjangan setiap karyawan				
24.	Dorongan yang saya peroleh biasanya melampaui kritikan yang diberikan dalam bekerja				
25.	Saya merasa gaji yang diberikan oleh perusahaan belum sebanding dengan pekerjaan yang telah saya selesaikan				
26.	Saya mendapatkan kenaikan jabatan karena usaha saya di tempat kerja ini				
27.	Walaupun saya memiliki prestasi kerja yang bagus, namun sulit bagi karyawan untuk meraih jabatan yang lebih tinggi.				
28.	Karyawan diberikan penghargaan yang sesuai dengan kinerja mereka				
29.	Gaji yang saya terima di perusahaan ini telah mencukupi untuk kehidupan saya sehari – hari				
30.	Saya tidak mendapat simpati, bila saya membuat suatu kesalahan				
31.	Rekan kerja saya selalu mendukung dan memberikan semangat kepada saya saat sedang kesulitan				
32.	Para pegawai tidak menunjukkan saling percaya satu dengan yang lainnya				
33.	Saya merasa bahwa saya adalah karyawan dalam unit yang berfungsi dengan baik				
34.	Di saat saya merasa bingung saat mengerjakan tugas, atasan dan rekan kerja memberikan bantuan				
35.	Atasan tidak memberi bantuan kepada para karyawannya atas tugas yang diberikan				
36.	Saya merasa bangga menjadi karyawan dalam perusahaan ini				
37.	Para pegawai tidak loyal terhadap kantor ini				
38.	Saya memiliki komitmen yang tinggi terhadap tujuan organisasi				
39.	Saya ingin meninggalkan tempat ini karena tidak nyaman				

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 30/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

40.	Saya merasa ada keterkaitan dengan unit kerja saya				

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 30/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

STRES KERJA (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya mengalami gangguan pernapasan ketika pekerjaan sedang menumpuk				
2.	Pekerjaan yang banyak membuat otot dan leher saya terasa kaku				
3.	Saya tetap mengikuti pola makan yang teratur meskipun saya sedang bekerja				
4.	Saya tidak mengalami gangguan pernapasan ketika pekerjaan sedang menumpuk				
5.	Pekerjaan yang banyak membuat saya semakin bersemangat untuk bekerja				
6.	Saya merasa pola makan saya tidak teratur				
7.	Saya bisa tidur tenang setelah selesai melakukan pekerjaan yang sangat melelahkan				
8.	Saya tidak mampu berkonsentrasi karena pekerjaan saya yang sangat sulit				
9.	Saya bersemangat ketika akan berangkat melakukan pekerjaan rutin				
10.	Saya tidak merasa pusing meskipun banyaknya nasabah yang dihadapi				
11.	Kepala saya pusing ketika pekerjaan datang terus – menerus				
12.	Saya mengalami gangguan tidur pada malam hari karena memikirkan pekerjaan saya				
13.	Saya selalu fokus ketika harus menghadapi dan menangani para nasabah				
14.	Para nasabah yang rewel membuat saya menjadi cenderung marah				
15.	Saya melakukan kesalahan kerja bila saya sedang cemas				
16.	Pekerjaan yang banyak membuat energi saya cepat terkuras				
17.	Saya selalu tenang ketika menangani keluhan dari para nasabah				

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Document Accepted 30/5/23
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)30/5/23

18.	Nasabah yang panik membuat saya selalu tegang menanganinya				
19.	Saya cenderung bersikap ramah terhadap setiap nasabah yang datang memberikan pengaduan				
20.	Saya cenderung ingin meninggalkan pekerjaan karena saya merasa pekerjaan ini monoton dan ingin mencari pekerjaan baru ditempat lain				
21.	Pekerjaan saya menuntut tanggung jawab yang besar, namun hal itu membuat saya lebih proaktif dalam bekerja				
22.	Saya mudah menyalahkan rekan kerja saya jika dia lalai dalam mengambil tindakan				
23.	Saya memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja saya				
24.	Saya tidak akan tersinggung jika mendapat teguran atau kritikan terhadap pekerjaan yang telah saya lakukan				
25.	Saya mengerjakan pekerjaan saya dengan santai dan rileks				
26.	Pekerjaan saya yang harus berhadapan langsung dengan nasabah saat ini membuat saya merasa tertekan				
27.	Saya sering sekali melakukan hal-hal atau mencari alasan untuk menunda pekerjaan				
28.	Saya cenderung menghindari sikap mencari-cari kesalahan rekan kerja saya				
29.	Saya tidak merasa cemas ketika pekerjaan padat dan tidak ada bantuan				
30.	Saya tidak dapat mengontrol keinginan saya untuk bertindak agresif bila menemui masalah dalam pekerjaan				
31.	Akhir-akhir ini saya merasa malas saat berangkat kerja				
32.	Pekerjaan yang banyak menuntut saya untuk tetap sehat				
33.	Pekerjaan yang berat membuat saya banyak izin untuk tidak masuk kerja				

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 30/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

34.	Jika ada masalah dalam pekerjaan, saya memilih untuk tetap tenang				
35.	Saya tidak akan datang masuk kerja jika saya mendapat banyak teguran dari atasan				
36.	Tekanan dalam pekerjaan membuat saya semakin bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan				
37.	Saya tidak dapat bekerja sama dengan rekan kerja saya				
38.	Walaupun sedang mengalami masalah, saya akan tetap datang bekerja tanpa mengambil jatah cuti/absen				
39.	Saya mengatasi masalah saya dengan minum minuman beralkohol				
40.	Pekerjaan yang banyak membuat saya bersemangat untuk menyelesaikannya				

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 30/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

LAMPIRAN-G

SURAT 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 30/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS PSIKOLOGI
Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7366168, 7366878, 7364348 Fx. (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 Fx. (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1445/FPSI/01.10/X/2022 14 Oktober 2022
Lampiran : –
H a l : **Riset dan Pengambilan Data**

Yth. **Bapak/Ibu Pimpinan**
Divisi Sumber Daya Manusia PT. Bank Sumut
di
Tempat

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

Nama	:	**Fiandra Aldira**
NPM	:	**188600163**
Program Studi	:	Ilmu Psikologi
Fakultas	:	Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **Kantor Pusat PT. Bank Sumut, Jalan Imam Bonjol Medan** guna penyusunan skripsi yang berjudul ***"Hubungan Iklim Organisasi Dengan Stres Kerja Pada Karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Jalan Imam Bonjol"***.

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 apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

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

An. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat

Rafli Ahmad, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

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
Document Accepted 30/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

BankSUMUT
Memberikan Pelayanan Terbaik

KANTOR PUSAT
Jl. Imam Bonjol No. 18, Medan
Phone : (061) 415 5100 - 451 5100
Facsimile : (061) 414 2937 - 451 2652

Medan , 27 Oktober 2022

No : 301/DSDM-TK/L/2022
Lamp : -

Kepada Yth :
Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian &
Pengabdian kepada Masyarakat
di -
Tempat

Hal : Surat Keterangan Selesai Riset

Dengan hormat,

Terimakasih kami ucapkan atas perhatian yang diberikan kepada PT.Bank Sumut. Kami informasikan bahwa benar nama Mahasiswi di bawah ini :

Nama	: **Fiandra Aldira**
NPM	: **188600163**
Program Studi	: Ilmu Psikologi
Fakultas	: Psikologi

Telah menyelesaikan Riset yang dilaksanakan pada tanggal 19 s/d 26 Oktober 2022 di PT.Bank Sumut Kantor Pusat dengan judul penelitian "***Hubungan Iklim Organisasi dengan Stres Kerja pada Karyawan PT.Bank Sumut Kantor Pusat Jalan Imam Bonjol***".

Demikian disampaikan,atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Hormat Kami
Divisi Sumber Daya Manusia

BankSUMUT
KANTOR PUSAT

T.Radek Iskandar
Pemimpin

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 30/5/23

Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

BankSUMUT
Memberikan Pelayanan Terbaik

KANTOR PUSAT
Jl. Imam Bonjol No. 18, Medan
Phone : (061) 415 5100 - 451 5100
Facsimile : (061) 414 2937 - 451 2652

Medan , 17 Oktober 2022

No : 276/DSDM-TK/L/2022
Lamp : -

Kepada Yth :
Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian &
Pengabdian kepada Masyarakat
di -
Tempat

Hal : Konfirmasi Izin Riset

Dengan hormat,

Terimakasih kami ucapkan atas perhatian yang diberikan kepada PT.Bank Sumut. Menindaklanjuti surat yang telah kami terima sebelumnya dengan Nomor 1445/FPSI/01.10/X/2022 tanggal 14 Oktober 2022 perihal Izin Riset dan Pengambilan Data dengan data Mahasiswi sebagai berikut :

Nama	: **Fiandra Aldira**
NPM	: **188600163**
Program Studi	: Ilmu Psikologi
Fakultas	: Psikologi

Kami sampaikan bahwa telah Kami setujui untuk melakukan riset dan pengambilan data di PT.Bank Sumut Kantor Pusat . Hal lain terkait mekanisme pemberian data untuk mendukung riset akan dilaksanakan berdasarkan ketentuan perusahaan.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Hormat Kami
Divisi Sumber Daya Manusia

BankSUMUT
KANTOR PUSAT

T.Radek Iskandar
Pemimpin

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 30/5/23

Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23